



**Ana Luzia Andrade
Bacelo**

**A INTEGRAÇÃO DE PESSOAS CEGAS NO
MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL**



**Ana Luzia Andrade
Bacelo**

A INTEGRAÇÃO DE PESSOAS CEGAS NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão, realizada sob a orientação científica da Doutora Maria Madalena Gomes Vilas Boas Professora Auxiliar do Departamento de Economia Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro

o júri

Presidente

Prof. Doutor António Carrizo Moreira
professor Auxiliar da Universidade de Aveiro

Prof. Doutora Maria Adélia de Jesus Monarca
professora Auxiliar da Universidade Lusíada do Porto

Doutora Maria Madalena Gomes Vilas Boas
professora Auxiliar Convidada da Universidade de Aveiro

agradecimentos

À orientadora de dissertação, Prof. Doutora Madalena Vilas Boas, agradeço o total apoio que me deu ao longo da sua realização, a paciência com que respondeu a todas as minhas dúvidas e o entusiasmo com que sempre me incentivou a concluir este trabalho.

Aos responsáveis das Organizações que foram objecto de estudo: Banco BPI, Cifial, Rádio Táxi de Aveiro, RTP e Silvex, pela forma como me receberam e me permitiram recolher todos os dados necessários. Também às nove pessoas que, integradas nas diversas organizações, aceitaram ser entrevistadas e partilhar comigo a sua experiência pessoal.

Aos meus pais, que são incansáveis e me apoiaram decisivamente e incondicionalmente não só neste trabalho, mas ao longo de todo o meu percurso académico. Obrigada por me terem ensinado o que realmente é importante e a tornar-me naquilo que sou!!!

À minha família, por tudo aquilo que é, e tudo aquilo que representa na minha vida.

Aos meus amigos, por acreditarem em mim e me fazerem acreditar que tudo é possível. Agradeço a uns o apoio e suporte emocional, a outros, também, e não menos importante, o apoio técnico.

Não podia deixar também de manifestar a minha gratidão para com a instituição que me abriu as portas ao mercado de trabalho, (Banco BPI) e para com as pessoas que acreditaram nas minhas aptidões profissionais.

Por fim, agradeço ao Jiggy que tantas vezes me ajudou a chegar onde queria e me permitiu olhar o mundo de outra forma.

palavras-chave

Cegueira, mercado de trabalho, inclusão, integração, organizações, qualificação, formação profissional.

resumo

O presente trabalho tem por finalidade uma análise exploratória, teórica e empírica, da situação em Portugal no que respeita à integração de pessoas cegas no mercado de trabalho e nas organizações.

No nosso país, a par com a conjuntura económica pouco favorável, verifica-se uma elevada taxa de desemprego de pessoas com estas características. Por este facto, e também no sentido de compreender algumas razões que levam a uma mais acentuada falta de oportunidades de trabalho no que a estas pessoas diz respeito, mas também com o objectivo de perceber até que ponto pessoas com esta incapacidade podem ser inseridas no mercado de trabalho, tal e qual ele está pensado e organizado, decidimos desenvolver primeiro um estudo teórico, que nos desse o enquadramento necessário, quer quanto às especificidades das características da cegueira, quer quanto aos pressupostos teóricos sobre a sua eventual integração numa actividade laboral.

Posteriormente, realizou-se um estudo empírico, onde analisamos alguns casos de pessoas cegas com uma actividade profissional, integradas em empresas preferencialmente de iniciativa privada.

Os resultados obtidos permitiram-nos verificar a existência de casos de sucesso de inclusão de pessoas cegas no nosso país, que se revelam um valor acrescentado para a empresa, não apenas pelo facto de mostrarem que pessoas com estas características podem ser válidas e activas na nossa sociedade, mas também porque, efectivamente, o seu desempenho profissional é, de um modo geral, bastante satisfatório.

keywords

Blindness, employment, inclusion, integration, organizations, qualification, training

abstract

The main objective of this theoretical and empirical study is to understand the integration of blind people in the labor market in Portugal.

In our country, along with the adverse economic situation, there is an high unemployment rate of people with this characteristics. Because of this, and also in order to understand some of the reasons which lead to a pronounced lack of employment opportunities when we talk about disabled persons, with this investigation we pretend to understand how are blind people integrated in this country, according to this group of people, at the same time we search do know about the real possibilities for these persons to have a job, despite their visual impairment.

On the other hand, we will try to know the reality of some organizations which have blind people working in there, so that we can understand how blind people are integrated and perform in their jobs.

We conclude, at the end, that we can find many good examples of employed people with this characteristic, the blindness.

Índice

Introdução	1
I – Revisão bibliográfica	4
1. O conceito de cegueira e as suas implicações	4
2. A integração profissional de pessoas cegas: pressupostos e considerações	11
2.1. O conceito de trabalho	11
2.2. O mercado de trabalho em Portugal	13
2.3. Especificidades do mercado de trabalho relativamente a pessoas cegas	14
II – Abordagem empírica	25
1. Objectivos	25
2. Metodologia	26
2.1. Procedimento	26
2.2. Entrevista	29
2.3 A amostra	31
2.3.1. Características gerais	31
2.3.2. Banco BPI	32
2.3.3. Cifial	35
2.3.4. Rádio Táxi de Aveiro	36
2.3.5. RTP – Rádio e Televisão de Portugal	37
2.3.6. Silvex	40
2.3.7. Administração Pública	42
3. Apresentação de resultados	42
3.1. Processo de selecção e contratação	42
3.2. Dificuldades iniciais	43
3.3. Dificuldades ultrapassadas e dificuldades que se mantêm – formas de as ultrapassar	45
3.4. Adaptações necessárias: equipamentos, barreiras arquitectónicas, formação específica	47
3.5. Vantagens da integração de colaboradores cegos do ponto de vista das organizações	48
3.6. Vantagens na integração de colaboradores cegos, do ponto de vista dos próprios	49

3.7. Mudança de percepção e atitudes perante pessoas cegas por parte das organizações _____	50
3.8. Mudanças sentidas pelos colaboradores _____	52
3.9. Classificação do desempenho profissional dos colaboradores _____	53
3.10. Expectativas das empresas e dos colaboradores _____	55
3.11. Relação dos colaboradores com hierarquias, colegas e outras pessoas com quem tenham que lidar _____	56
3.12. Futuras contratações de pessoas cegas pelas organizações _____	57
3.13. Observações finais _____	58
3.14. Síntese _____	59
4. Análise e discussão dos resultados _____	61
5. Limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras _____	75
Conclusão _____	77
Referências bibliográficas _____	80
Anexos _____	83
Anexo 1 – Guião de entrevista a ser seguido com os representantes das organizações	
Anexo 2 – Guião a ser seguido em entrevista a colaboradores	
Anexo 3 – Entrevistas a representantes das entidades empregadoras	
Anexo 4 – Entrevistas a colaboradores	

Introdução

O estudo que nos propusemos levar a cabo, pretende conhecer e compreender a realidade portuguesa no que ao mercado de trabalho para pessoas cegas diz respeito.

Em Portugal, estatísticas recentes mostram que existem cerca de 160000 pessoas com algum tipo de incapacidade visual, dos quais, cerca de 20000 são considerados cegos (pessoas com total ausência do sentido da visão). Esta incapacidade pode resultar, para além de doenças congénitas, de causas genéticas, doenças degenerativas, acidentes ou outras alterações externas que, a curto ou longo prazo, venham a provocar cegueira nos indivíduos afectados (Carrol, 1968).

Ainda de acordo com um estudo revelado este ano, sobre pessoas com estas características, desenvolvido pela ACAPO (2012), Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, apenas um terço desta população tem um emprego ou actividade profissional própria.

Embora possam ser encontrados diversos artigos ou notícias sobre este assunto, é escassa a bibliografia no que ao tema da deficiência visual diz respeito, e à inserção no mercado de trabalho por parte destes indivíduos em particular. Esta falta de material científico não acontece apenas em Portugal, embora, talvez no nosso país existam ainda menos estudos sobre o assunto.

Tal facto poderá, em parte, dever-se, possivelmente, a um conjunto de mitos e crenças pouco fundamentadas que ao longo dos tempos cercaram a problemática desta incapacidade, e da cegueira em particular (Rodrigues, 2004), que levaram a que esta limitação fosse muitas vezes associada à perda de outras capacidades e competências.

Embora a educação ou reabilitação de indivíduos com cegueira congénita ou adquirida seja, muito mais que o tema do emprego ou actividade profissional, alvo de uma atenção maior por parte de especialistas, poder-se-á atribuir ao facto de ser neste campo que os técnicos são chamados a intervir com maior frequência, sendo também aqui que, muitas vezes, se fornecem aos sujeitos ferramentas que futuramente lhes vão permitir gozar do pleno direito de uma vida activa, social e profissionalmente.

Sobre esta problemática, como será demonstrado posteriormente, apenas numa fase mais recente da nossa história se começou a considerar que uma pessoa desprovida do sentido da visão poderia ter aptidões, ou competências que lhe permitissem desenvolver

uma actividade profissional, e tornar-se uma pessoa económica e socialmente independente (Carrol, 1968; Golin, 2003).

Dado que a questão da integração de pessoas cegas no nosso país não tem sido longamente abordada por parte de estudiosos, e que sobre esta temática, como já foi referido, existem ainda algumas falsas crenças sobre esta população, considerámos que seria importante compreender qual a realidade deste grupo de pessoas no que ao emprego diz respeito, e qual a preparação das empresas para, de uma forma geral, poderem empregar pessoas com estas características, bem como compreender até que ponto seria necessário recorrer à adaptação de postos de trabalho, e qual era o grau de dificuldade dessas modificações por parte de colaboradores ou entidades empregadoras.

Uma vez que, felizmente, e não obstante a conjuntura económica pouco favorável vivida em Portugal, há ainda várias empresas do sector privado que resolveram contrariar preconceitos e permitir a pessoas com estas características ser integradas e ter uma profissão, foi-nos possível realizar um estudo empírico, a par de uma revisão da bibliografia a que pudemos ter acesso, para compreender até que ponto entidades empregadoras e colaboradores consideram válida a prestação destas pessoas nas instituições que dirigem. Por outro lado, e dado que a dimensão estudada não pode ser vista de uma forma linear, optámos também por avaliar até que ponto as atitudes e percepção de pessoas responsáveis pelas organizações tinham influência na forma como viam essa mesma prestação profissional.

Numa primeira fase, optou-se assim por recolher dados relativamente à literatura existente, não só no que respeita ao tema da deficiência visual mas também no que ao mercado de trabalho destas pessoas diz respeito e, quais as variáveis envolvidas e consideradas, não só em Portugal mas também noutros países, de onde se partiu posteriormente para uma análise mais empírica e factual de casos de pessoas cegas inseridas no mercado de trabalho português, após o que será feita uma análise de conclusões sobre os dados recolhidos em ambas as situações.

Embora tenhamos conhecimento de que uma boa parte dos cegos inseridos no mercado de trabalho se encontra em serviços da Administração Pública, mesmo porque, a legislação portuguesa, através do Decreto-Lei nº 29 de 3 de Fevereiro de 2001, prevê a existência de quotas para pessoas com deficiência nas instituições públicas e que, muitas vezes, se acede a empregos nesta área através de concursos e avaliações que não dependem

de hierarquias directas, numa primeira fase, demos preferência às empresas de iniciativa privada, pelo facto de termos a percepção de que seria mais difícil a uma pessoa com deficiência visual conseguir ser integrada neste sector. Com isto não se pretende dizer que as dificuldades de inserção no mercado de trabalho por parte de pessoas com deficiência, ou cegas, mais concretamente, não exista quando se fala de empregos da Administração Pública. Este facto poderá ser corroborado com a inclusão, no estudo empírico realizado, de dois sujeitos na amostra que se encontram, neste momento, a desempenhar cargos a que acederam por concurso público.

Por último, não podemos deixar de dizer que, pela natureza do trabalho aqui retratado, em que o estudo empírico recorreu a entrevistas semi-estruturadas a alguns responsáveis de empresas e colaboradores cegos nelas integrados profissionalmente, não pretende que seja feita uma generalização das relações aqui tiradas sobre o Mercado de Trabalho de pessoas cegas em Portugal; no entanto, e dada a amplitude que este tema pode ter, e as diferentes formas pelas quais pode ser investigado, esperamos que se possa tornar num pequeno contributo para quem tiver alguma curiosidade sobre este assunto e pretenda explorar um pouco mais as potencialidades que a empregabilidade de pessoas com estas características pode representar, pois, como este trabalho, no seu todo, permitirá demonstrar que não serão pessoas com menos capacidades (para além da falta da visão), nem esta característica as impede de realizar tarefas para as quais este sentido não seja, realmente necessário (Bacelo, 2005; Carvalho, 2002).

I - Revisão bibliográfica

1. O conceito de cegueira e as suas implicações

Durante muitos séculos, as deficiências, de um modo geral, foram interpretadas de diferentes maneiras, desde tratar-se de um defeito da natureza que devia ser excluído do convívio social para não contaminar os indivíduos considerados saudáveis, até um aviso das forças supremas para que as populações não se esquecessem da forma como deviam comportar-se (Golin, 2003).

A definição do termo deficiência, só por si, pode incluir uma diversidade de situações e problemas, geralmente subdivididas em diferentes grupos, como deficiências mentais, físicas, ou sensoriais, sendo nas do último grupo que podemos inserir a deficiência visual. Este termo não será aplicado ao longo do trabalho a desenvolver, uma vez que o facto de se estar perante uma pessoa com deficiência visual, não significa, linearmente, que estamos a falar de uma pessoa cega: a deficiência visual consiste na deterioração, ou ausência, do sentido da visão, podendo por isso englobar vários graus da limitação, ou incapacidade, que podem surgir desde a cegueira até uma falta de visão parcial (Rodrigues, 2004). Pode ainda ser considerada outra definição quando falamos de pessoas com esta característica limitativa, que é a ambliopia, e que pretende, necessariamente, atribuir um grau acentuado de incapacidade visual ao indivíduo em causa, sendo que este, porém, ainda conserva algum do resíduo do sentido da visão. No entanto, e para o estudo em causa, na amostra a apresentar oportunamente, não serão considerados sujeitos que segundo os critérios aplicados em Portugal pela Direcção Geral de Saúde, ou em países ocidentalizados, onde a qualificação desta incapacidade ocorre de forma semelhante (como nos Estados Unidos, onde é, inclusive, utilizado o termo legalmente cego, ou “legally blind”), sejam tidos como sujeitos amblíopes, dado que, a natureza da sua incapacidade implica diferentes formas de tratamento, diferentes e eventuais adaptações aos postos de trabalho. Também pelo facto de socialmente, a cegueira ser uma característica mais percebida, e reconhecida, e só recentemente se tenha reconhecido os sujeitos com ambliopia como sendo igualmente portadores de uma incapacidade visual (Rodrigues, 2004), nos pareceu pertinente centrarmo-nos nos cegos,

sem descorar a atenção que a ambliopia deva merecer, em futuras investigações, no que ao mercado de trabalho respeita.

A cegueira pode ser entendida, então, como uma privação, total, do sentido da visão, a qual poderá ocorrer de forma temporária ou permanente, por exemplo, não se pode considerar como sendo cega, aquela pessoa que, por uma ofuscação luminosa repentina e momentânea, perca, por alguns segundos, a capacidade de ver, ou alguém que, por se encontrar num túnel escuro, não consiga vislumbrar com recurso à visão o que se passa em seu redor, mas antes alguém que, por uma deformação genética, ou outras complicações ocorridas durante a primeira infância ou a idade adulta, se vêem, de forma permanente privada dessa capacidade.

Ainda sobre a definição de cegueira, de acordo com dados da Direcção Geral de Saúde, entidade em Portugal responsável por atribuir a pessoas com deficiência um grau de incapacidade coincidente com a sua real situação face a essa limitação, são, de um modo geral, consideradas pessoas cegas totais aquelas a quem é atribuído um grau igual, ou superior, a 95% de incapacidade, embora, em termos legais, qualquer pessoa com um grau de incapacidade superior a 60% seja considerada pessoa portadora de uma deficiência visual.

A falta do sentido da visão, representa de um ponto de vista funcional uma limitação sensorial, que se traduz numa menor autonomia face a determinadas tarefas, quando não as impede por completo, por exemplo, na condução de automóveis ou transportes análogos ou o acesso a um livro em suporte tradicional (Carrol, 1968). Em suma, pode dizer-se, que de acordo com os autores que se debruçaram sobre a temática da cegueira, é consensual que a perda, ou inexistência do sentido da visão, está associado também à impossibilidade de determinadas actividades ou tarefas, nas quais ver se torna efectivamente fundamental.

Seria no entanto pretensioso, ou até abusivo, considerar que o facto de um indivíduo cego não demonstrar apetência, ou capacidade para desempenhar determinada tarefa, não significa que outro, nas mesmas circunstâncias no que à visão diz respeito, não possa, por seu turno, ter um grau de desempenho superior nessa área. Tal como acontece com todos os seres humanos, cada um tem características que os diferencia dos restantes, estando alguns mais aptos para o desempenho de determinadas actividades do que outros, o mesmo se passando, obviamente, com este grupo de indivíduos que, naturalmente, de

comum entre eles, poderão apenas ter o facto de estarem desprovidos da capacidade de utilizar a visão como auxiliar. Desta forma, se uma pessoa cega consegue ter um excelente desempenho como telefonista, outros sujeitos com estas características podem não ter qualquer aptidão para trabalhar nesta área, o que não significa que não se venham a revelar excelentes músicos, mecânicos, ou mesmo médicos, embora neste último caso, em Portugal, ainda se considere que o sentido da visão, ou a sua falta, é impeditivo para uma pessoa poder desenvolver uma actividade profissional nesta área. Noutros países, contudo, há já conhecimento de médicos que, mesmo tendo perdido a visão puderam continuar a desempenhar de forma activa a sua profissão, como o caso do Brasil. Podemos encontrar profissionais neste e noutros ramos que, graças, em parte, aos avanços tecnológicos, e ao aperfeiçoamento de determinados equipamentos, deixaram de ter vedado o acesso a determinadas profissões que até então pareciam impossíveis de ser desempenhadas por pessoas com estas características.

De acordo com Carrol (1968), a perda da visão, quando não ocorre na primeira infância, pode originar um processo traumático ao indivíduo que o leve a uma fase, normalmente transitória, de não aceitação da sua nova condição, que leva a que tenha que se adaptar, de forma progressiva, a desempenhar as tarefas sem o recurso ao sentido da visão (Rodrigues, 2004). Ainda baseando-nos neste e outros autores, podem ser encontradas vantagens e desvantagens quando falamos de pessoas que cegaram tardiamente e de cegos congénitos, tal como, o facto de os cegos congénitos conseguirem treinar e desenvolver mais os outros sentidos, pelo facto de terem necessidade de se adaptarem numa fase mais precoce do seu desenvolvimento.

Em termos neurológicos, o cérebro pode conseguir atribuir à zona destinada aos estímulos visuais outras funções, como a representação mental de imagens, ao mesmo tempo que poderão inclusive, desenvolver uma aptidão ainda pouco analisada cientificamente, e que ainda assim é apenas privilégio de uma pequena percentagem dos cegos (cerca de 20%) mesmo dos congénitos, e que se trata do conceito de visão de sombra, isto é, uma espécie de capacidade que permite a pessoas cegas antecipar a presença de um obstáculo de espessura considerável, como uma porta, uma parede, uma coluna robusta (Silva, 2000). Resumidamente, a visão de sombra funciona como um meio de orientação utilizado por morcegos, que, não tendo uma acuidade visual muito acentuada, emitem sons que lhes permitem orientar-se nos ambientes por onde passam.

Praticamente nenhum cego emite quaisquer sons para conseguir ter essa percepção, podendo servir-se de ruídos, correntes de ar, ou a diferença de projecção sonora para detectarem esses objectos ou seres vivos que se encontrem nas suas imediações. Embora esta aptidão não dispense obrigatoriamente o uso de meios auxiliares de locomoção, como a bengala, ou os cães-guia, dá ao indivíduo uma sensação de segurança acrescida que lhe permite sentir-se mais próximo do mundo que o rodeia, não apenas através de sons, cheiros ou sensações tácteis. Nestes casos, o indivíduo pode locomover-se de forma mais segura, porque, mesmo que sem qualquer ajuda exterior, pode evitar embater contra uma porta fechada, uma coluna, ou qualquer objecto cuja altura seja igual ou superior à sua.

Embora nos cegos tardios, esta aptidão apareça mais raramente (apesar de poder ser treinada, em parte, por exemplo, pela prática de alguns desportos como o judo ou a equitação, neste caso, mais especificamente, a modalidade de volteio), os cegos adquiridos podem estar em vantagem no que respeita, por exemplo, à representação mental de imagens, ou a uma menor probabilidade de aparecimento de maneirismos, ou posturas incorrectas, uma vez que, tendo já tido a oportunidade de observar visualmente outros seres humanos, e ter apreendido quais eram as normas sociais aceitáveis, tendem, mesmo quando deixam de poder ver os que o rodeiam, a comportar-se de igual forma. Não se pretende aqui dizer que, obrigatoriamente, um cego congénito terá que ter comportamentos menos aceitáveis socialmente, como posturas incorrectas, ou gestos adquiridos pelo facto de não verem o que os rodeia ou não visualizarem modelos a imitar, como o balançar do corpo, ou a ausência de expressões faciais: cabe aos técnicos de educação, reabilitação, ou habilitação (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004) encontrar formas de evitar que tais comportamentos possam surgir, logo na primeira infância, de forma que assim que o indivíduo entre na fase de adolescência, e posteriormente na vida adulta, não seja confrontado com essa diferença de atitudes, que poderia marginalizá-lo face aos seus pares.

Outros mitos que normalmente são associados à cegueira, prendem-se com o facto de, na ausência de um dos sentidos, neste caso a visão, os outros sentidos são, por si só, mais apurados, tais como o olfacto, o tacto, ou a audição, havendo mesmo quem acredite que, pelo facto de se ter tornado cego, o indivíduo passa a ter capacidades ocultas que o ajudam a compensar a visão (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004). Embora, como já anteriormente foi referido, estejamos de acordo em que, a falta da visão, permite que os restantes sentidos se desenvolvam mais, numa tentativa do sistema nervoso compensar a

falta de uma das suas capacidades sensoriais, e possam até adquirir outras apetências, como a visão de sombra, já mencionada, certo é que essas mudanças ocorrem pelo facto de, pela falta de um dos sentidos, tendermos a ter mais atenção aos que nos restam, daí, podermos verificar que por exemplo, uma pessoa cega consegue distinguir determinados sons, descobrir determinadas alterações através do tacto, o que lhe permite, por exemplo, ler a escrita Braille através do toque dos dedos, ou servir-se deste sentido para suprir a falta da visão, dado que foi obrigada a desenvolvê-lo de uma forma diferente.

Ainda sobre a temática da deficiência visual, no que concerne aos conceitos gerais sobre a mesma, importa dizer que, mesmo considerando as idiosincrasias de cada ser humano e, consequentemente, diferentes meios de lidar com a sua limitação, cada indivíduo, encontra a sua própria forma para ultrapassar as limitações que o facto de não poder contar com a visão lhe impõe. Tal diferença, poderá ter muito mais a ver com as ambições e conceitos pessoais de cada um, bem como com as crenças sobre a sua deficiência, que muitas vezes não correspondem à realidade. Prova disso serão as situações de pessoas cegas que, após saberem que determinado sujeito nas mesmas circunstâncias desenvolvia determinada actividade tão simples como cozinhar, ou praticar determinada actividade desportiva, passam a desenvolver aptidões no sentido de levar a cabo essas tarefas, uma vez que até essa altura teriam considerado que seria algo impossível de ser realizado por uma pessoa cega.

Outro exemplo desta premissa pode ser dado pelo facto de muitos cegos serem inicialmente encaminhados para aulas ou actividades relacionadas com a música, por se considerar que, pela falta do sentido da visão, estarão mais aptos a desenvolver a audição no sentido de ganharem competências nesta área, e poderem, inclusive, vir a ser músicos de reconhecido valor (Carrol, 1968).

Não obstante a existência de limitações claras, quando o sentido da visão falta a um indivíduo, certo é que muitas vezes, ele próprio, ou com o recurso a determinadas ajudas técnicas (meios auxiliares que permitem compensar incapacidades acentuadas e comprovadas), consegue ultrapassar essas limitações, quantas vezes para além do inicialmente pensado. A bengala ou o cão-guia, para permitir mais autonomia na locomoção, a adaptação de computadores, telemóveis, ou outros equipamentos informáticos para permitir uma maior potencialidade no que respeita ao desenvolvimento de uma actividade profissional, ou mesmo para desempenhar pequenas tarefas do dia a dia

como ler livros, escrever mensagens ou consultar a agenda de compromissos, sem falar noutros pequenos auxiliares, com os mais variados fins, como, a título de exemplo, termómetros falantes ou em Braille, balanças de cozinha ou de chão, medidores de tensão e batimentos cardíacos, medidores de valores como a glicose, detectores de luz ou de corrente eléctrica com sinal sonoro, máquinas de etiquetar falantes ou em Braille, são apenas alguns dos meios que, de uma forma ou de outra, vão ajudando, cada vez mais, a aproximar as capacidades ou aptidões de uma pessoa cega das de um normovisual.

Verifica-se, desde o início deste capítulo, uma alteração da forma como pessoas com incapacidade visual são percepcionadas e como as necessidades das mesmas podem ser supridas de diferentes formas. Tal deve-se, também, e em parte, ao facto de, a partir da década de 1960, o paradigma no que respeita a pessoas consideradas deficientes ter conhecido o início de uma nova fase, que se estende até aos dias de hoje, e em que não apenas se atenta na questão da integração, mas mais ainda na inclusão destes indivíduos na sociedade, dado que, mais do que a própria integração, a inclusão pressupõe que esses mesmos sujeitos tenham um papel tão activo quanto os restantes indivíduos na promoção de igualdade de oportunidades, isto é, deixam de ser vistos como sujeitos a quem é preciso integrar, e desenvolver todo o processo, uma vez que eles próprios passam a estar também envolvidos nessa mudança (Golin, 2003; Leonard, 2000).

Este envolvimento de pessoas com limitações no processo da sua própria inclusão na sociedade terá ocorrido desde sempre, no entanto, de acordo com vários autores, só recentemente esse direito foi reconhecido formalmente e de forma definitiva. Ainda hoje, no que respeita a indivíduos com incapacidades sensoriais, muitos tendem a atribuir-lhes um grau inferior de poder de decisão sobre as suas vidas ou sobre algo tão comum e banal como, por exemplo, se preferem comer um prato de peixe ou de carne, essencialmente porque a cegueira, em particular, ainda é associada a outras deficiências muito limitativas em termos intelectuais (Golin, 2003).

Desta forma, e antes de analisarmos as potencialidades de pessoas cegas como colaboradores nas mais diversas áreas, importa referir que, mesmo sem aquele que por muitos é considerado o sentido mais importante de todos, os cegos tendem a adaptar-se à sua condição e, de um modo geral, encontram formas de ultrapassar as limitações, recorrendo a meios muitas vezes impensáveis por terceiros, factor que nos leva a percepcioná-los, logo, em princípio, como podendo constituir um valor activo na nossa

sociedade, quer em termos profissionais, quer em termos sociais: apesar de existirem sempre algumas situações em que terão de depender da ajuda de terceiros, também é verdade que, mesmo aqueles que, de acordo com as classificações da OMS (Rodrigues, 2004) não são considerados como deficientes, terão muitas vezes, e inevitavelmente, uma qualquer limitação ou incapacidade, o que os leva a ter que recorrer a meios auxiliares, como o uso de óculos, ou lentes de contacto, só para referir um exemplo. Ou seja, se atentarmos às limitações de cada um, certamente que encontraríamos deficiências num maior número de indivíduos do que aquele que está considerado nas estatísticas, embora essas incapacidades, pelo seu carácter, sejam menos limitativas do que a que é agora alvo da nossa atenção.

Por outro lado, se considerarmos o desempenho de uma pessoa cega numa qualquer tarefa em que esta seja totalmente autónoma, sem ter de recorrer a qualquer ajuda técnica ou auxílio de terceiros (cuidar de tarefas domésticas, da família, ou detectar uma avaria num motor pelo ruído provocado por este), podemos dizer que, neste caso, o cego não demonstra qualquer deficiência pois consegue ser bem sucedido naquilo que se propôs levar a cabo; no entanto, se uma pessoa com uma altura superior a 1,8m, tiver que se movimentar dentro de uma casa construída com pouca altura, esta terá dificuldade em o fazer sem ter que baixar a cabeça, sob pena de poder sofrer algum dano, e, neste caso, e neste contexto em concreto, este indivíduo também não poderá movimentar-se com eficiência e sem qualquer limitação nestes espaços. Isto significa que o próprio conceito de deficiência, pode ser relativamente subjectivo e terá diferentes implicações mediante as situações em que cada um se encontre (Silva, 2000).

De um pressuposto temos de partir, se queremos considerar a possibilidade de integração destes indivíduos no mercado de trabalho: a não ser que à incapacidade visual estejam associadas outras limitações, de índole intelectual, não há qualquer razão para não considerarmos um sujeito com estas características como sendo alguém capaz de tomar todas as decisões no que a si diz respeito, devendo-lhe ser reservado o direito de tomar, ele próprio, as opções que considerar mais adequadas a cada situação, quer no contexto profissional, social, ou outro.

Por tudo o que já foi referido, preferimos, pelo que já foi estudado, encarar a deficiência visual ou a cegueira, em particular, como mais uma característica diferenciadora de muitos indivíduos, que, apesar de trazer consigo inevitavelmente

algumas limitações, poderá também permitir o desenvolvimento de outras aptidões ou capacidades e que não torne os sujeitos privados deste sentido menos capazes do que quaisquer outros, apenas diferentes e com necessidades diferentes da maioria dos seus semelhantes, mas, no entanto, capazes de estar integrados, social, familiar e até, profissionalmente, sendo este último aspecto o foco do nosso estudo.

Antes de nos debruçarmos mais concretamente sobre este tema, não podemos deixar de reiterar que, na nossa opinião, fundamentada em trabalhos científicos já consultados (Carrol, 1968; Silva, 2000), pelo que conhecemos sobre esta problemática, os cegos, não podem, em momento algum, ser considerados sujeitos passivos da integração de que podem, ou não ser alvo. Numa sociedade concebida para dar resposta, em especial, aos problemas da maioria da população, cabe-lhes, não só, cuidarem para que lhes sejam garantidos os direitos inerentes à sua condição, como o facto de terem acesso a materiais em suportes acessíveis, como livros, produtos rotulados em Braille, livre acesso com os seus cães-guia a locais públicos ou locais privados de acesso público, acessibilidades em locais como ruas, estações, etc., atendimento diferenciado em grandes superfícies, direito ao emprego, etc, mas também, estarem, eles próprios, preparados para tentarem, de alguma forma, ultrapassar as limitações que lhes surgem, e adaptar-se, tanto quanto possível, e quanto a sua condição de indivíduos cegos o permita, às situações do dia-a-dia, seja com recurso a ajudas técnicas, seja através de estratégias, inerentes a cada indivíduo e cada situação, que os ajudem a colocar-se em circunstâncias menos desiguais (Silva, 2000). Numa sociedade cada vez mais competitiva e exigente, não podemos esperar que todas as alterações sejam feitas sem que demos, muitas vezes, o primeiro passo para que tal aconteça, ou que tenhamos que provar a capacidade de cada um de nós, nas mais diversas áreas da nossa vida (Carrol, 1968).

2. A integração profissional de pessoas cegas: pressupostos e considerações

2.1. O conceito de trabalho

Para podermos compreender as especificidades no que respeita à integração de indivíduos cegos em actividades profissionais, importa compreender, em primeiro lugar, o

que pode ser entendido como trabalho, e a importância que a sociedade hoje em dia atribui a este conceito. Do latim “tripaliare”, que significa torturar, ou sacrificar, o conceito de trabalho foi explicado pela Psicologia do Trabalho como fazendo parte de uma das dimensões do indivíduo, o acto de trabalhar, de ter uma profissão permite ao indivíduo completar, muitas vezes a construção da sua identidade. De um modo mais geral, e quando atentamos na definição deste conceito de forma menos complexa, pode-se definir o trabalho como o meio socialmente aceite para permitir a cada um de nós ganhar um salário que nos permita pagar os nossos alimentos e outras despesas. No entanto, o trabalho, mais do que um meio de obtenção do pagamento de um salário, representa igualmente uma forma de o indivíduo se construir histórica e socialmente; mesmo Maslow, na proposta da pirâmide de satisfação das necessidades, considera o grau de realização profissional como uma das fases mais difíceis de atingir, sendo certo que é também conseguida por um menor número de indivíduos.

A relação entre o ser humano e o trabalho sempre foi acompanhada por uma complexidade e dinamismos consideráveis. Historicamente, a sua evolução passa por vários estágios que foram estabelecendo novas formas de lidar com esta problemática, bem como de novas formas de organização do próprio trabalho. Desde os anos 20, do Século XX, o padrão predominante no que ao sistema produtivo diz respeito está directamente ligado ao Taylorismo, ou Fordismo, caracterizados, nos casos em que aplicável, por uma produção em série e uma gestão padronizada, onde prevalecem a divisão e o controlo técnico do trabalho. Embora desde então tenha havido uma contínua evolução de conceitos no que a esta temática diz respeito, não podemos deixar de constatar que o mundo do trabalho tem vindo a tornar-se cada vez mais competitivo e exigente do ponto de vista das competências e do grau de produtividade, ou de desempenho, de cada indivíduo.

As inovações tecnológicas, bem como as mudanças ocorridas na sociedade em termos organizacionais, introduzidas no processo laboral, têm provocado variadas modificações sobre o perfil dos trabalhadores, considerando-se os planos culturais, sociais, educacionais, no sentido de fazer corresponder as funções de cada trabalhador à base técnica dos meios de produção. Isto implica que, do ponto de vista do perfil do colaborador, para que possa acompanhar as exigências do mercado de trabalho, este deve ser flexível, adaptar-se a diversas situações e funções, e estar preparado para adquirir novas competências no decurso da sua actividade profissional (Golin, 2003). Cada vez mais, o

colaborador tem que ser encarado não apenas como uma força de trabalho, mas como um ser humano, devendo ser consideradas as várias dimensões, social, psicológica, física, etc, para que as suas funções possam ser desempenhadas não de forma automática, mas numa perspectiva integracionista e com benefícios para ambas as partes, organização e colaborador.

2.2. O mercado de trabalho em Portugal

Apesar de os indicadores mais optimistas mostrarem que nos últimos anos temos vindo a consolidar em Portugal uma política de qualificação e formação profissional para colaboradores ou para indivíduos que possam, potencialmente, ser, a curto prazo, inseridos no mercado de trabalho, certo é que há muito ainda a fazer sobre este tema. A falta de qualificação ao nível educativo e profissional, pode ser apontado como um dos problemas que Portugal enfrenta na actual conjuntura económica, algo que se torna premente combater para que possa ser, cada vez mais um país competitivo dentro da União Europeia, e possa acompanhar as exigências cada vez maiores de resposta a este nível. A promoção de igualdade de oportunidades no que ao trabalho diz respeito, terá de ser também uma prioridade das políticas educativas e de formação profissional (Monteiro, 2009). A relação entre estes dois aspectos e a importância que lhe damos neste capítulo, tanto a qualificação como a criação de igualdade de oportunidades, prende-se com a necessidade, cada vez mais premente, de adequar a formação educativa e profissional às necessidades das organizações criadoras de emprego em Portugal, ou, por outras palavras, às necessidades existentes em termos de empregabilidade. Embora neste momento Portugal ainda se debata com um problema de uma qualificação escolar insuficiente, a verdade é que muitas vezes, as respostas de formação disponíveis aos cidadãos não vão de encontro às oportunidades de emprego a que futuramente estes podiam ter acesso, o que contribui, para uma falta de oportunidade de emprego no nosso país, já de si tão escassa devido à crise económico-social em que nos encontramos.

Quando falamos de pessoas com deficiência, esta disparidade é ainda mais acentuada, por um lado porque nem sempre as instituições estão preparadas para as acolher de forma inclusiva e lhes proporcionar uma educação análoga à que é ministrada às pessoas sem qualquer limitação considerada incapacitante, e também porque, as

oportunidades de formação profissional direccionadas para esta população nem sempre conseguirem ir de encontro às necessidades das organizações, que pudessem vir a ser, potencialmente, entidades empregadoras para estas pessoas.

Apesar de muito ter já sido feito no que respeita às políticas de formação profissional e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e dos apoios facultados pelo Instituto de Emprego e Formação profissional, quer para colaboradores, quer para entidades empregadoras, muito há ainda a desenvolver nesta área, a fim de que possamos dizer que pessoas com limitações se encontram, efectivamente, em igualdade de circunstâncias no acesso ao emprego (Monteiro, 2009).

2.3. Especificidades do mercado de trabalho relativamente a pessoas cegas

Na história da humanidade, sempre houve referência a pessoas cegas, quanto mais não fosse, para se retratarem figuras de mendigos ou pessoas que, de alguma forma, se encontravam numa situação de desvantagem perante a maioria dos indivíduos (Rodrigues, 2004). Só muito recentemente, a partir do Século XX, começamos a encontrar algumas referências à capacidade das pessoas cegas desempenharem qualquer tarefa profissional, ainda que estejamos a falar de tarefas pouco qualificadas ou que apenas utilizem movimentos repetitivos ou que não exijam muito do seu executor (Silverstone, & Rosenthal, 2000).

Com o aparecimento da escrita Braille, inventada por Louis Braille, os cegos passaram a dispor de uma importante ferramenta que se mantém até aos nossos dias: a possibilidade de escreverem, ou lerem, utilizando um meio de escrita próprio, mas que tem correspondência com o alfabeto vulgarmente utilizado, e que permitiu, mais tarde, a tradução de livros ou outros documentos para este sistema.

Mesmo que actualmente muitos autores dêem pouca importância a este sistema de escrita, pelo facto de as novas tecnologias terem tornado a leitura e escrita por parte de pessoas cegas mais prática e por vezes, menos dispendiosa, a verdade é que o Braille representou, e representa ainda para as pessoas cegas, um símbolo de independência e de acesso ao conhecimento que até então lhes havia sido negado (Carrol, 1968; Tuttle, 1984).

Por outro lado, com o início de instrução destes indivíduos e a maior capacidade de acesso à informação, outras possibilidades se lhes abriram, nomeadamente no que respeita ao mercado de trabalho, como nas organizações ou instituições destinadas a pessoas cegas, uma vez que, depois de formados, os alunos poderiam dar instrução e capacitar os novos estudantes, ou cegos recentemente aí inseridos (Carrol 1968). De certa forma, e para este autor, durante um certo tempo, estes eram os locais preferencialmente escolhidos para integrar pessoas com deficiência visual pois, de acordo com o que se pensava, até há não muitas décadas, que melhor local de trabalho para um cego do que uma organização de cegos? Era esta assim uma das principais saídas profissionais para estes sujeitos, podendo, como é facilmente compreensível, tornar-se esta situação um tanto ambígua, já que neste caso, os clientes ou pacientes actuais destas instituições, viriam a ser os futuros profissionais, e assim sucessivamente. No entanto, o autor considera que esta política apresentava diversas desvantagens, sobre as quais iremos debruçar-nos posteriormente.

Apesar deste importante passo no que se refere ao emprego e a uma consequente maior integração social das pessoas com estas características, que, obviamente, também foi influenciada pela natural mudança de mentalidades e aceitação das diferenças por parte das populações (Golin, 2003; Leonard, 2000; Tuttle, 1984), certo é que os cegos continuaram, na sua generalidade, durante muito tempo, e ainda nos nossos dias, a ser encaminhados para profissões onde eram exigidas poucas qualificações e onde, devido a experiências laborais existentes ou a mitos que foram sendo criados, se considera que um cego pode eventualmente ser mais capaz do que outros colaboradores sem esta característica limitativa (Rodrigues, 2004). Tais profissões, ainda hoje, são muitas vezes desempenhadas por pessoas cegas, por se acreditar que as desempenham com maior desvelo, ou porque se concentram mais do que outros colegas, como as de telefonista, afinadores de pianos (apesar de neste caso hoje em dia haver já uma formação específica nesta área e de, pela pouca oferta de profissionais capazes de desempenhar esta tarefa, se possa dizer que foi uma profissão que se terá, ao longo do tempo, tornado economicamente mais rentável), ou colaboradores integrados em linhas de montagem de peças que, não exigindo o manuseamento de máquinas, permita que o indivíduo desenvolva o seu trabalho em “segurança”, e de forma muito satisfatória.

Embora não se pretenda aqui contrariar a opinião de que estas funções poderão, efectivamente, ser desempenhadas por pessoas com problemas visuais, mesmo porque,

diferentes estudos realizados demonstram que o desempenho destes colaboradores pode revelar-se, de facto, acima da média e que, muitas vezes, estes conseguem efectivamente um grau de concentração maior do que o dos seus colegas (Carrol, 1968), também será evidente para muitos autores que as novas tecnologias e um desenvolvimento cada vez mais elevado de ajudas técnicas, vieram abrir a indivíduos cegos uma infinidade de oportunidades a nível profissional que até então só com muita força de vontade e uma ajuda suplementar de terceiros, para desenvolver parte das tarefas, podia ser desempenhada. Ainda assim, e mesmo antes do salto tecnológico a que temos vindo a assistir nos últimos anos, já muitas das profissões podiam ser desempenhadas por pessoas cegas, desde que, para isso, lhes fossem possibilitadas realizar algumas adaptações e adoptar, por vezes diferentes métodos de trabalho. Tal pode ser o caso de professores, advogados ou até juízes (Leonard, 2000), locutores de rádio e jornalistas, mecânicos, e outros, alguns dos quais se tornaram inclusive célebres ao longo da nossa história mais recente, como o caso dos cantores Stevie Wonder e Ray Charles, ou o Ministro do Interior britânico, do Governo de Anthony Blair, David Blunket que, mesmo sendo totalmente cego, conseguiu desempenhar o cargo para que foi nomeado.

É nesta perspectiva que entendemos a visão de Carrol (1968), de acordo com a qual na escolha de um profissional, salvo nos casos em que tal se justifique, não deve ser dada preferência a qualquer indivíduo pelo facto de este ter uma incapacidade visual, da mesma forma que também não deverá ser discriminado em função dessa deficiência, sempre que a visão não seja um sentido essencial no desempenho dessa mesma actividade. Para este autor, e outros, o facto de uma pessoa cega conseguir um emprego numa área não necessariamente ligada à deficiência, ou à deficiência visual em particular, pode constituir para o indivíduo um aumento da sua auto-confiança, e alargar as suas possibilidades de ser integrado na sociedade civil, defendendo-se que embora para a instituição, um técnico cego possa ser o mais indicado para desempenhar determinada tarefa, também pode dar-se o caso de, para esse mesmo técnico, não ser aquela a melhor oportunidade de trabalho que se lhe oferece.

Embora este autor considere preferível que não haja discriminação, nem positiva nem negativa, de pessoas cegas no que ao mercado de trabalho diz respeito, também reconhece que poderá haver determinadas profissões em que o facto de ser uma pessoa cega a desempenhar essa função se pode revelar uma mais-valia para a empresa, tal como a

função de telefonista (em que, pelo facto de ter falta do sentido da visão, o cego tenderá a centrar-se muito mais na forma de comunicar oralmente), ou a função de fisioterapeuta, ou massagista, em que, por ter o sentido do tacto mais desenvolvido (Ferreira, 2010) pode encontrar-se em vantagem face a outros colaboradores com a mesma profissão, mas sem qualquer limitação visual. Esta crença também estava, outrora, associada ao facto de, pelo facto de as centrais telefónicas, ainda numa fase anterior à sua modernização, disporem de várias entradas, onde deviam ser inseridas uma espécie de cavilhas para encaminhar as chamadas telefónicas para diferentes departamentos das empresas ou instituições, sendo que pessoas cegas, de um modo geral, criavam uma imagem mental e espacial da disposição de todas as entradas, conseguindo assim dar resposta muito facilmente ao que lhes era pedido.

Apesar de o trabalho deste estudioso já não ser recente, e ter mais de quatro décadas de existência, não deixa de impressionar a forma como este não descarta a hipótese de novas profissões estarem abertas a pessoas cegas, desde que lhes sejam dados os meios necessários para as desempenhar. Note-se que, em 1968, as novas tecnologias e as suas aplicações a pessoas com deficiência visual ainda não eram uma realidade, sendo já considerada uma grande ajuda a existência de livros falados, por exemplo, que ainda assim se tornavam dispendiosos e envolviam um moroso processo de gravação para serem disponibilizados a este público.

Uma vez que as novas tecnologias são, hoje em dia, uma realidade e, como já foi anteriormente referido, permitiram uma inclusão muito mais vasta de pessoas cegas no mercado de trabalho, não podemos deixar de ter em conta a opinião de vários autores, que determinam que, para que uma pessoa cega possa ser integrada, deve haver um trabalho conjunto entre a entidade empregadora, o próprio invisual e, eventualmente, um técnico ou entidade ligada à sua reabilitação, no sentido de se encontrarem estratégias e meios de adaptar um posto de trabalho, quando tal se revelar necessário.

Quando a perda da visão ocorre já em idade adulta, e numa altura em que o indivíduo se encontra a desempenhar uma actividade profissional, esta interdisciplinaridade torna-se ainda mais premente, no sentido de tentarem, sempre que possível, realizar as adaptações e fornecer formação ao sujeito em causa para que continue a desempenhar as mesmas funções, ou, caso tal não seja possível, direccionar a sua aptidão

vocacional para outras áreas em que seja igualmente capaz de desenvolver um trabalho, tendo sempre em conta o seu grau académico ou as suas qualificações (Rodrigues, 2004).

Para esta autora, o facto de se desenvolverem já, com algum sucesso, tais medidas, não significa que o grau de empregabilidade dentro deste grupo de pessoas possa ser considerado satisfatório, bem pelo contrário: para tal, poderão em parte contribuir, igualmente, atitudes de empregadores, pouco sensibilizados para a problemática e para o facto de pessoas com estas características terem, igualmente, competência no desempenho profissional, a falta de acessibilidade a muitas empresas, ou mesmo a falta de qualificação ou formação profissional que lhes permitam encontrar um emprego estável (Leonard, 2000). Esta é também uma falha apontada no Congresso Internacional sobre Deficiência Visual, de 2005, na comunicação do Instituto de Cegos de Milão, onde é referido, que por vezes, a questão não se prende com a falta de oportunidades de emprego, mas sim, falta de formação específica de pessoas com estas características para integrar as instituições.

À semelhança do que acontece no nosso país, em Itália existe também uma lei que prevê que as instituições devem reservar determinada percentagem de quotas de emprego para pessoas com deficiência. No entanto, ao contrário do que acontece no nosso país, essa obrigatoriedade estende-se para lá dos lugares da Administração Pública, quando as empresas têm já uma dimensão considerável. A estratégia adoptada para se conseguir efectuar o preenchimento de quotas, tem por base a existência de um banco de dados onde são registadas todas as vagas de emprego dessas entidades, na qual uma pessoa com algum tipo de incapacidade (que é descrita) pode desempenhar uma função compatível com as suas características. Embora, muitos autores possam considerar tal medida muito limitada, em termos de escolha de profissões por parte das pessoas cegas, que se podem igualmente inscrever num banco de dados onde conste o seu grau de deficiência, o tipo, e quais as qualificações que possui, a verdade é que é uma medida que, mesmo com todas as suas desvantagens, poderá ajudar a suprir algum do desemprego, que se verifica mais acentuado entre as pessoas com algum grau de incapacidade, visto que as empresas também têm acesso à base de dados onde os potenciais colaboradores estão inscritos.

Como já foi anteriormente referido, um dos problemas encontrado nesta medida, é que a disparidade entre as necessidades das entidades empregadoras e as reais competências de pessoas cegas ou com outras incapacidades, que muitas vezes não lhe permitiam aceder aos empregos disponíveis.

Por este exemplo, e outros, nomeadamente no nosso país, é que se torna tão premente dar prioridade a acções de formação profissional que visem, antes de mais, capacitar os indivíduos para desempenhar funções coincidentes com a procura de colaboradores por parte das entidades (Ferreira, 2010). Com a conjuntura económica recessiva em que nos encontramos, e tal como acontece com a maior parte dos indivíduos com condições físicas e psicológicas para desempenhar uma profissão, torna-se necessário que também as pessoas com incapacidades, sejam estas de que ordem for, se tornem o mais flexíveis possível no que ao mercado de trabalho diz respeito, mesmo que tal exija qualificação em áreas diversificadas (Ferreira, 2010).

É importante não esquecer que, sendo o trabalho um conceito com várias dimensões a ele associadas, para além de ser um meio de independência económica, representa também uma forma de integração social do colaborador no meio envolvente; para as pessoas com alguma limitação, pela maior dificuldade destas em encontrar um lugar compatível com as suas qualificações e onde possam ser integradas, o simples facto de terem um emprego, constitui muitas vezes, só por si, uma motivação suficiente para desempenharem as tarefas propostas com o máximo de empenho e rentabilidade (Monteiro, 2009).

Num estudo realizado nos Estados Unidos, por um grupo de investigadores (Blank, Schur e Achammad, 2010) sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência em que se pretendia comparar expectativas e atitudes face ao emprego, por parte de indivíduos com incapacidade comprovada face a indivíduos sem qualquer característica limitativa definida. Conclui-se apesar de uma significativa percentagem de pessoas com incapacidade não disporem de um emprego fixo, as atitudes dessas pessoas, não diferiam, praticamente, das atitudes de pessoas igualmente desempregadas, mas sem qualquer grau de incapacidade atribuído pelos serviços de saúde. Para este autor, tal se explica pelo facto de muitas vezes, as pessoas que não têm trabalho terem um apoio estatal que lhes permite ter um rendimento próprio e suprir as necessidades económicas. Por outro lado, quando questionados sobre se gostariam de trabalhar, foi identificada uma maior incidência de respostas positivas em desempregados com incapacidades, nomeadamente visuais, embora estes fossem também os que se mostravam menos optimistas quanto à hipótese de virem a conseguir, num futuro próximo, algum emprego. Ainda no que respeita a este estudo, verificou-se que, dos sujeitos inquiridos um trabalho em “part-time” eram aqueles com um

grau de incapacidade acentuado, como pessoas cegas, ou surdas, que pretendiam passar mais tempo a trabalhar, devendo ser proporcionalmente remuneradas por isso, pois viam no trabalho não apenas uma forma de obtenção de rendimentos económicos, mas também uma valorização pessoal e social para si próprio, e que representava uma conquista nas suas vidas.

Para este autor, o facto de as pessoas desempregadas não se mostrarem muito activas na procura de emprego, poderá ter mais a ver com as limitações que as deficiências lhes impõem do que ao facto de não quererem trabalhar e depender de subsídios estatais. A falta de acessibilidades, ou o desconhecimento de técnicas de procura de emprego poderão contribuir para esta aparente apatia por parte dos sujeitos em estudo (Blank et al. 2010).

De acordo com vários autores (Dutta, Gervev, Chan, Chou e Ditchman, 2008), é uma preocupação crescente das políticas de inserção social conseguir colocar pessoas com algum “handicap” no mercado de trabalho, após um processo de reabilitação. Por esse facto, tem existido um empenho nesse sentido, por parte dos técnicos desta área. Num estudo realizado em 2008, (Dutta et al. 2008) nos Estados Unidos, sobre a eficácia de programas de integração e permanência em entidades empregadoras de indivíduos com incapacidade, concluiu-se que das várias limitações consideradas, físicas, sensoriais, ou mentais, o grupo que tinha um maior grau de eficácia neste tipo de programas correspondia a sujeitos com deficiências sensoriais, como visual ou auditiva. Os autores deste estudo, consideram que tal se poderá dever, em parte, a uma maior adaptação por parte destes indivíduos a novas situações, incluindo a sua nova condição de alguém com um grau de incapacidade acentuado.

Opinião diferente parece ter Leonard (2000) que, de acordo com um trabalho desenvolvido na área da empregabilidade de pessoas cegas, relativamente aos Estados Unidos, considera que apenas recentemente estes indivíduos começaram a ter outro tipo de oportunidades a nível laboral. De acordo com este estudo (Leonard, 2000), as organizações de cegos durante muitos anos não contribuíram para que a situação se alterasse, isto é, para que as pessoas cegas pudessem ter outras condições, quer em termos de emprego, ou mesmo no que se refere a outros direitos, considerados, hoje como fundamentais, nomeadamente, o do acesso à informação. Para este e outros autores, com a NFB (National Federation of the Blind), e com o envolvimento de outros cegos não ligados a esta organização na reivindicação dos seus direitos, é que foi possível verificar-se uma

alteração a este nível. Por um lado, os cegos consideraram que teriam direito a desempenhar determinados cargos profissionais, e uma vez que as políticas de emprego não lhes facilitavam o acesso a determinadas profissões, coube-lhes, a eles próprios, demonstrar a sua capacidade para as mesmas. Mais uma vez, o desenvolvimento tecnológico e a adaptação de novos equipamentos e programas informáticos que permitissem um acesso mais generalizado e com mais autonomia por parte de pessoas cegas, vieram facilitar a tarefa de integração e de acesso a outro leque de profissões.

Pelo facto de se dar uma importância bastante acentuada aos meios tecnológicos neste trabalho, tal não significa que antes destes aparecerem não fosse possível a pessoas cegas desempenharem a maior parte das profissões (Rodrigues, 2004). Seria, contudo, um processo mais complexo e que exigiria maiores esforços, por parte dos colaboradores em causa, e por vezes, também por parte das entidades empregadoras. É convicção de vários autores, alguns dos quais já citados, bem como de estudos realizados por entidades como a Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, que em muitos dos casos de sucesso de integração profissional de pessoas cegas, se torna necessário proceder à adaptação do posto de trabalho, nomeadamente quando essas funções recorrem à utilização de meios informáticos ou semelhantes.

No entanto, de acordo com um estudo realizado sobre a empregabilidade de pessoas com deficiências várias, no Distrito de Aveiro (Monteiro, 2009), a maior parte dos inquiridos revelou não ter sido necessário qualquer adaptação ao posto de trabalho, apesar de demonstrarem conhecer bem a problemática das incapacidades de pessoas com quem trabalhavam e de existir uma boa relação entre entidades empregadoras e os respectivos colaboradores. Tal poderá, no entanto, dever-se ao facto de, para as funções desempenhadas pelos colaboradores cegos que faziam parte deste inquérito, não se tornar necessário o recurso a qualquer equipamento adaptado. Mesmo para as funções de telefonista (Rodrigues, 2004), em que haveria um tipo de centrais fornecidas pela Portugal Telecom e que eram, elas próprias, adaptadas para serem manuseadas por pessoas com deficiência, com a sua modernização e o aparecimento de centrais electrónicas, tal deixou de se verificar necessário, podendo uma pessoa cega apreender a forma de trabalhar destes novos equipamentos (Leonard, 2000).

De acordo com os resultados desta investigação, foi ainda possível verificar que, não obstante a existência de legislação que prevê a adaptação de postos de trabalho em

causa, ou de meios de acessibilidade dos colaboradores não só às instalações como flexibilização a outros níveis, nomeadamente, horários de trabalho mais favoráveis ao trabalhador com deficiência, nenhum dos sujeitos inquiridos neste estudo revelou o recurso a adaptações similares. Estes resultados, podem-nos permitir, ainda que de forma pouco representativa, tirar a conclusão de que, mesmo com alguma incapacidade física ou sensorial, indivíduos com estas características tendem a adaptar-se às circunstâncias mais adequadas da entidade empregadora onde se encontram, o que se pode revelar muito positivo para a sua inclusão no mercado de trabalho.

Este facto poderá igualmente ser explicado na medida em que, por estarem em desvantagem face a outros colaboradores (Golin, 2003), colaboradores com estas características podem demonstrar uma maior flexibilidade e uma maior abertura para se adequarem às reais necessidades da organização que os integrou.

Embora não tenha sido encontrado na literatura sobre este tema, qualquer referência a algum estudo desenvolvido no sentido de analisar a mudança de atitudes por parte de empregadores, face a pessoas cegas, no decorrer da convivência com as mesmas no âmbito da sua actividade profissional, deparámo-nos em várias alturas desta análise com o facto de muitos autores (Ferreira, 2010; Monteiro, 2009; Rodrigues, 2004) considerarem que uma das barreiras relevantes no que à empregabilidade das pessoas com deficiência diz respeito ser ainda a existência de alguns preconceitos que impedem que olhem para o candidato cego como um colaborador com potencialidades e com uma possibilidade de se tornar uma mais-valia para a empresa.

Este tipo de comportamento, mesmo que de forma indirecta, pode influenciar de forma negativa o desempenho profissional do cego (Golin, 2003), uma vez que percepcionando essa atitude menos positiva sobre si mesmo, o indivíduo tende a criar, para si próprio, expectativas mais baixas e a esperar menos do seu desempenho como colaborador, embora, normalmente, se empenhe em cumprir de forma exemplar as tarefas que lhe estão destinadas.

Pode assim dizer-se que esta atitude muitas vezes menos positiva por parte de outrem para com as pessoas em causa, transforma-se ela própria num indicador de pouca capacidade, isto é, as pessoas com deficiência passam elas próprias a duvidar da sua capacidade ou competência para determinada função, na sequência de uma baixa da sua auto-estima e auto-confiança (Carrol, 1968; Tuttle, 1984). Por este motivo, e também por

eventualmente, se tratar de uma área em que o emprego será mais protegido, ou em que a pessoa com deficiência sente que terá menos hipóteses de falhar como colaborador, muitos cegos sentem-se mais capacitados para desempenhar a sua actividade profissional em instituições direccionadas para o ensino ou a formação de pessoas com as mesmas características, sendo o emprego fora desta área específica considerado como um desafio maior e também mais difícil de concretizar com sucesso (Ferreira, 2010; Leonard, 2000).

Existe contudo alguma mudança de percepção por parte das pessoas cegas neste sentido, na medida em que, desde há vários anos, a legislação tem sofrido algumas alterações com o objectivo de facilitar a estas pessoas igualdade de oportunidades a todos os níveis, sejam eles de ordem social, educativa ou profissional. O apoio dado pela Segurança Social e pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional para adaptação de postos de Trabalho (Monteiro, 2009), poderia de facto tornar-se um factor positivo e facilitador do emprego de pessoas com estas características, o que muitas vezes acaba por não acontecer, devido a todo um processo demasiadamente burocrático que lhe está associado, motivo pelo qual, mais uma vez, cabe aos indivíduos à procura de emprego, ou, em última instância, a algumas entidades empregadoras, suprirem a necessidade dessas adaptações para que se possa dar início à actividade profissional.

Ainda no que se refere ao caso português, mesmo apesar de todas as alterações positivas a que temos vindo a assistir, algumas das barreiras ainda existentes prendem-se, não com dificuldades de desempenho profissional, ou com falta de meios que permitam às pessoas desempenharem, com competência e eficácia, esse trabalho, mas antes, com percepções e falsas crenças, por parte de terceiros, que impossibilitam, logo à partida, que lhes seja dada uma oportunidade no mercado de trabalho (Ferreira, 2010). Poder-se-ia, assim considerar que, pelo facto de alguma entidade contratar uma pessoa com incapacidade visual para ocupar um determinado lugar, com mais ou menos qualificação, significaria que a percepção sobre pessoas cegas das pessoas responsáveis por essa contratação seriam, em princípio, já muito positivas e pouco diferenciadas relativamente a outros colaboradores que desempenhem as mesmas funções. No entanto, e tendo em conta tudo o que atrás foi descrito, é nossa convicção que eventualmente a convivência com esses mesmos colaboradores, possibilite alguma mudança na forma como as pessoas cegas são percepcionadas, e como o seu trabalho é valorizado. Assim, mesmo considerando já que a percepção das entidades empregadoras no que a estes colaboradores diz respeito é, à

partida, positiva, existe uma probabilidade considerável de a mesma vir a sofrer alguma mudança, após a sua contratação.

Não nos podemos esquecer, que, só recentemente é de senso comum que uma pessoa nestas condições sensoriais pode desempenhar na nossa sociedade um papel tão activo quanto outros factores o permitam, não tendo estes que estar directamente relacionados com a sua incapacidade: tal inclui a possibilidade de investir na sua educação, numa actividade profissional, em usufruir de diversas actividades desportivas ou de lazer, constituir família, etc. Por este facto, é de esperar que ainda haja um longo caminho a percorrer para que os falsos mitos sejam substituídos por crenças mais próximas daquilo que consideramos ser a realidade (Carrol, 1968; Silva, 2000).

II – Abordagem empírica

1. Objectivos

Como já foi anteriormente referido, em Portugal é escassa a bibliografia no que respeita à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais ainda quando falamos de pessoas com incapacidade visual. Desta forma, seria fundamental fazer um estudo empírico, que melhor permitisse compreender a realidade no que respeita ao emprego de pessoas cegas, já que, pela sua natureza e características particulares (Carrol, 1968) não pode ser analisado a par com o emprego de pessoas sem qualquer tipo de incapacidade documentada, pelo facto de as características limitativas os colocarem, perante a sociedade, numa situação de desvantagem, mesmo que apenas por questões sociais (Carrol, 1968).

Desta forma, pretende-se não apenas fazer um levantamento da bibliografia existente sobre o assunto, em Portugal e noutros países, como também, verificar, através de instrumentos de recolha de dados sobre os quais falaremos em seguida, até que ponto é possível encontrar no nosso país cegos completamente integrados numa vida profissional activa, ao lado de outras pessoas sem esta característica.

Embora se tenha conhecimento de vários casos em que tal acontece, foi nossa intenção realizar uma pesquisa mais aprofundada que nos permitisse tirar conclusões sobre a viabilidade de se empregarem pessoas com esta característica limitativa no nosso país, independentemente de todas as dificuldades que possam ser encontradas, quer ao nível de adaptação de postos de trabalho ou de formas de desenvolver determinadas tarefas, como ao nível da desmistificação de algumas ideias preconcebidas por parte das entidades empregadoras.

Por outro lado, pretendeu-se igualmente avaliar as eventuais mudanças de percepção, ou de atitudes perante as pessoas cegas, sentidas, tanto por parte destas como dos seus responsáveis hierárquicos, numa fase anterior e posterior à contratação destes colaboradores.

Tendo em conta a bibliografia já consultada e também um conhecimento pessoal da realidade no que respeita ao emprego de pessoas cegas em Portugal, foi elaborada a hipótese de que haveria um número significativo de respostas positivas às questões referentes a mudança de atitudes para com pessoas cegas e percepção no que a estas diz respeito, bem como ao facto de as expectativas sobre o seu trabalho, não só corresponderem, como serem mesmo ultrapassadas, por parte das hierarquias. Outra questão que nos suscitava alguma curiosidade era o nível de adaptação aos postos de trabalho necessário a cada colaborador, dependendo da função que desempenha, e até que ponto a informação sobre essa necessidade era corroborada pelo colaborador e pela entidade empregadora.

2. Metodologia

2.1. Procedimento

Pelo facto de o interesse ser, sobretudo, de cariz qualitativo, no sentido de tentar perceber até que ponto os indivíduos privados da visão estão profissionalmente integrados em organizações de iniciativa privada, foi seguido um método de recolha de dados através de uma entrevista semi-estruturada, a pessoas cegas integradas em empresas e aos seus superiores hierárquicos, bem como à recolha de outras informações através da observação na visita feita a cada uma das empresas aquando da realização dessas entrevistas (Stake, 1995; Yin, 1993; Yin, 1994).

Dado que a visita a algumas das empresas implicou deslocações a diferentes zonas do país, as entrevistas a colaboradores e representantes das entidades empregadoras foram não só feitas no mesmo dia, como também se aproveitou a presença na empresa para recolher outras informações que pudessem ser importantes para o estudo em causa.

A escolha da entrevista semi-estruturada como instrumento de recolha de dados, foi feita tendo-se a consciência de que seriam obtidos resultados sobretudo qualitativos. No entanto, os tópicos seleccionados foram abordados com todos os sujeitos, de forma a que pudesse haver uma homogeneidade em termos de assuntos tratados. Pelo facto de as

empresas que fizeram parte do estudo se diferenciarem quanto à actividade, pareceu-nos que a entrevista nestes termos nos permitiria abordar com os colaboradores as diferentes questões de uma forma mais individualizada.

Na altura em que nos propusemos realizar este trabalho, foi nosso objectivo diversificar o número de entrevistados, tanto quanto possível, num grupo mais alargado de actividades profissionais desenvolvidas. Desta forma, através de vários contactos, nomeadamente com outras pessoas cegas, tomámos conhecimento de que as empresas aqui citadas tinham, no seu quadro, colaboradores com as características pretendidas. O facto de termos conhecimento de que no Banco BPI também existiam pessoas cegas integradas foi relevante para conseguir realizar as entrevistas.

Para além disso, uma vez que já eram conhecidos dois dos entrevistados, a saber, o estagiário de inspector tributário e a professora do Ensino Básico e Secundário, também contribuiu, na nossa opinião, para enriquecer este trabalho com outras experiências de colaboradores integrados na Administração Pública, e ainda que, não fosse possível entrevistar as suas hierarquias.

As empresas contactadas foram informadas sobre o tema sobre o qual este estudo se debruça, bem como os responsáveis e colaboradores entrevistados, os quais concordaram em participar e partilhar as suas experiências.

As empresas mencionadas neste estudo foram todas contactadas, por telefone, e posteriormente por correio electrónico para formalizar o pedido de entrevista, (exceptuando-se o caso da Rádio Táxi de Aveiro, em que foi apenas estabelecido um contacto telefónico antes da entrevista).

Posteriormente, as próprias entidades contactaram os colaboradores de forma a que quando nos dirigimos às organizações estes já estavam ao corrente de que alguém lhes ia pedir a colaboração para a realização de um trabalho.

Para além destas empresas, foram ainda contactadas outras organizações, nomeadamente um grupo empresarial com um ramo diversificado de actividades, um centro de exames clínicos privado, e um estabelecimento comercial, que se mostraram indisponíveis para colaborar neste trabalho, tendo sido alegada, em todos os casos, falta de tempo dos responsáveis para responder a algumas questões.

Uma vez que entrevistar apenas os colaboradores invisuais não nos daria um contexto global da sua integração, optou-se por incluir outras fontes de informação,

nomeadamente através de entrevistas com as suas hierarquias. O recurso a estas duas fontes permite complementar um mais diversificado conjunto de tópicos a analisar, ao mesmo tempo que temos a oportunidade de corroborar alguma da informação recolhida, entre colaboradores e responsáveis hierárquicos (Yin, 1994).

Pelo facto de não ter sido utilizada uma amostra representativa a nível nacional, seria ambicioso pretender generalizar as conclusões que este estudo permitir formular. É no entanto possível, dentro da especificidade de cada situação, de acordo com Yin, (1994), generalizar alguns aspectos, desde que seja salvaguardado e que se tenha sempre em consideração de que se partiu de uma análise qualitativa e exploratória para fundamentar os resultados. Por outro lado, ao serem utilizadas mais do que uma fonte na recolha de dados, mesmo que a amostra a ter em conta não seja representativa, pode dizer-se que é possível obter uma maior fiabilidade do estudo, ainda que, num trabalho de carácter qualitativo, esta não seja tão exacta ou fácil de identificar (Yin, 1994).

Sabendo de antemão das limitações de entrevistas de cariz qualitativo, com o objectivo de elaborar um estudo exploratório (Coutinho e Chaves, 2002), foi decidido que a amostra a ter em conta tentaria responder a algum padrão de homogeneidade, neste caso, optando-se por entrevistar colaboradores e responsáveis hierárquicos inseridos em empresas de iniciativa privada. Esta escolha prende-se essencialmente com o facto de, através de informações obtidas pessoalmente, o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência previsto, no que respeita à Administração Pública, facilitar o acesso dos mesmos a empregos nesta área. Embora de acordo com a legislação portuguesa esteja prevista a aplicação do sistema de quotas nas empresas privadas, certo é que poucas vezes esta é cumprida.

É nossa convicção, e também de autores que desenvolveram alguns trabalhos neste campo, que as empresas privadas, talvez pela maior pressão em responder às oscilações da economia e em conseguirem maximizar ao máximo os recursos humanos de que dispõem, estarão menos sensibilizadas para empregar pessoas com deficiência, talvez mais no que se refere a deficientes visuais. Desta forma, ao limitarmos o nosso estudo a empresas privadas, ou empresas públicas mas com gestão autónoma (como o caso da RTP), estaremos a contactar com uma realidade menos explorada e menos aberta a empregar pessoas com estas características. Assim, os resultados obtidos, terão mais hipótese de, a

poderem ter uma leitura positiva, serem mais facilmente generalizados para outras situações e outras realidades empresariais em Portugal.

As entrevistas foram realizadas pessoalmente, tendo-se realizado sempre, salvo casos em que falhas tecnológicas o impediram, a gravação das entrevistas, a fim de que a recolha de dados fosse o mais completa possível (as entrevistas foram transcritas e encontram-se nos Anexos 3 e 4).

As informações recolhidas nas entrevistas permitiram-nos fazer uma análise de conteúdo das mesmas, através do qual foi possível estudar os dados obtidos.

2.2. Entrevista

Os tópicos condutores da entrevista semi-estruturada foram elaborados tendo sido dada atenção não apenas a aspectos relacionados com a integração na organização, e à particularidade de cada uma das actividades profissionais desenvolvidas, mas também outros aspectos mais relacionados com a mudança de atitudes por parte de hierarquias, outros colegas e pessoas envolvidas (Anexos 1 e 2).

Pelo facto de se tratar de dois grupos de indivíduos, as hierarquias e os próprios colaboradores, optou-se pela elaboração de dois guiões diferentes. Desta forma, e apesar de alguns dos itens considerados nos dois guiões serem idênticos, poderão ser verificadas algumas diferenças.

Dado que se torna importante, para análise futura, perceber o que levou à integração de determinado colaborador naquela empresa, optou-se por questionar, tanto o colaborador, como o responsável da empresa, acerca da forma como ocorreu a sua contratação, debruçando-nos posteriormente na função que aquele colaborador, em particular desempenha, a fim de tentar compreender a especificidade de cada um dos casos.

Uma vez que existe consenso entre vários autores (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004) de que numa possível integração social as dificuldades poderão existir de forma mais acentuada numa fase inicial do processo, pretendeu-se abordar a questão em duas fases, para se perceber que dificuldades o colaborador sentiu logo no início da sua integração, e que dificuldades foram percepcionadas pela sua hierarquia ou responsável da empresa. Em paralelo, estabelece-se com o tópico seguinte (“E actualmente, as dificuldades mantêm-se? Foram ultrapassadas? (...) Surgiram outros problemas ainda não resolvidos?”) uma relação

entre estes dois momentos, a fim de que melhor se possa compreender o processo de integração do colaborador no meio laboral.

O tópico seguinte, referente às eventuais vantagens em que uma instituição tenha, no seu quadro de pessoal, um colaborador com a falta do sentido da visão, torna-se pertinente no sentido em que, de acordo com a legislação em vigor, a empresa beneficia de alguns incentivos fiscais, tais como uma menor contribuição para a Segurança Social, e ajudas ao nível da adaptação do posto de trabalho, embora, neste segundo caso, muitas vezes esta seja feita com os custos suportados pela própria empresa ou até pelos colaboradores envolvidos. Por outro lado, vários autores (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004; Silva, 2000) consideram que uma pessoa cega, ao perder, ou nunca ter tido a possibilidade de se servir da visão, poderá desenvolver outros sentidos ou aptidões, que, em determinadas profissões se poderão revelar uma mais-valia.

Outro dos aspectos abordados, prende-se com a percepção que terceiros revelam sobre pessoas cegas e as atitudes ou comportamentos a elas associados. Uma vez que, de acordo com o referido em capítulos anteriores, são muitos e variados os mitos no que respeita a pessoas com deficiência visual, é de esperar que a convivência regular com um sujeito que apresente estas características permita desmistificar e até mesmo desvalorizar esta condição, permitindo, tanto a entidades empregadoras, como a colegas ou amigos mais próximos, conviver com estes indivíduos normalmente, sem que a barreira da cegueira os impeça de estabelecerem uma relação como teriam com outro qualquer colaborador, ou, conforme os casos, com outros colegas. Pelo facto de os próprios colaboradores entrevistados terem também um papel activo nesta mudança de atitudes, é igualmente fundamental compreender qual a percepção que eles próprios têm da relação que têm com os colegas, e das atitudes que os mesmos demonstram para consigo.

Outra dimensão igualmente importante é a forma como o colaborador é visto, quanto ao seu desempenho profissional, bem como a percepção que o mesmo tem desse mesmo desempenho, o que nos leva a outra dimensão que está mais ligada à realização pessoal e profissional, e, do ponto de vista da entidade empregadora, permite avaliar se esta faz um balanço positivo da sua prestação, naquela actividade em específico.

A inclusão de um outro tópico, exclusivamente direccionado à entidade empregadora, prende-se com a possibilidade, numa futura contratação, de admitir outros colaboradores cegos, tendo em conta a experiência presente com pessoas que tenham estas

características, no sentido de verificar, por um lado, a fiabilidade das respostas dadas, no caso de estas terem ido num sentido positivo, e de aceitação e integração plena da pessoa cega, e, em paralelo, de perceber o grau de receptividade da empresa a outras pessoas com as mesmas características, adequando-se, naturalmente, a função ao perfil de colaborador pretendido.

A oportunidade que é dada, no último tópico escolhido, a colaboradores e hierarquias, para tecerem qualquer comentário que considerassem relevante e não tivessem tido oportunidade de verbalizar no decorrer da entrevista, apenas foi desenvolvido por alguns dos colaboradores, e por nenhum dos representantes das entidades empregadoras.

2.3. A amostra

2.3.1. Características gerais

Seguidamente, e antes de ser feita uma análise dos resultados referentes a cada uma das entrevistas, e cada um dos tópicos abordados, iremos debruçar-nos sobre caracterização, resumida, de cada uma das empresas que nos permitiram realizar este estudo, a saber, o Banco BPI, a RTP, a Rádio Táxi de Aveiro, a empresa de produtos de embalagens alimentares Silvex e a Empresa do ramo de ferragens Cifial, as quais, é necessário realçar, mostraram total disponibilidade para colaborar neste estudo, dispondo não só do tempo do responsável para responder às questões colocadas, como nos permitiram entrevistar, separadamente, os colaboradores.

O estudo implicou a selecção de cinco empresas, de pequena, média ou grande dimensão, em que se encontrem integrados colaboradores com cegueira total, tendo sido possível entrevistar cinco responsáveis e sete colaboradores com deficiência visual. A classificação das empresas abordadas poderá ser verificada seguidamente, onde é feita a caracterização de cada uma delas, com mais pormenor.

No que diz respeito aos colaboradores, embora algumas das empresas tivessem nos seus quadros um maior número de colaboradores cegos do que aqueles que foram entrevistados, por questões logísticas não teria sido possível entrevistá-los a todos, pelo que se optou por reduzir o número de entrevistas a realizar em cada local de trabalho, ou em cada empresa. No que respeita aos colaboradores do Banco BPI, embora ambos

trabalhem na mesma entidade, encontram-se de momento em locais de trabalho diferentes, a desempenhar funções diferentes, o mesmo não acontecendo com os dois colaboradores entrevistados da empresa Silvex, que, para além de se encontrarem na empresa há, respectivamente, 18 e 19 anos, mantêm contacto entre si.

Todos os colaboradores entrevistados se encontram nas entidades patronais há mais de três anos, motivo pelo qual foram seleccionados, pela estabilidade em termos laborais, e assim já terem completado a fase inicial de integração na empresa.

Ainda no que respeita à entrevista de pessoas cegas, optou-se, igualmente, a fim de complementar e melhor percepção os resultados obtidos, por entrevistar outros dois indivíduos que, trabalhando noutras áreas, neste caso, na administração pública, nos deram também uma visão interessante da sua integração profissional, a saber, um advogado que actualmente exerce funções como Inspector Tributário Estagiário na Autoridade Tributária e Aduaneira, em Lisboa, e uma professora do ensino Básico e Secundário, a leccionar numa escola da zona do Ribatejo.

Relativamente aos dois colaboradores que foram entrevistados de forma independente (Entrevistado 15 e Entrevistado 16), embora não tenham sido contactadas as suas hierarquias ou chefias directas, os resultados das suas entrevistas foram incluídos nesta apresentação e posterior análise, não só por nos ajudarem a consolidar algumas das hipóteses formuladas mas também porque a diversidade de experiências profissionais e vivências enriquece certamente as conclusões a que os resultados nos levaram

Ainda sobre este assunto, realça-se a grande diversidade de funções que estes colaboradores ocupam nas entidades em que estão inseridos, que abrangem diferentes áreas de qualificação e actuação, nomeadamente, área de produção fabril, funções de telefonista ou operadores de telefone, bancários (com funções consideradas relevantes, como é o caso do "Trader" , e técnicos multimédia), sem esquecer os dois colaboradores entrevistados de forma independente, um dos quais se encontra já numa carreira de Inspector Tributário.

2.3.2. Banco BPI

Uma das empresas seleccionadas para este estudo, o Banco BPI (Banco Português de Investimento), é uma das instituições bancárias com uma das mais sólidas situações no nosso país.

Actualmente com cerca de 7000 colaboradores, que se encontram distribuídos pelos diversos locais de trabalho em todo o território nacional (balcões, centros de investimento, serviços centrais, departamentos das acções...), o Grupo BPI surgiu no ano de 1985, com a transformação da Sociedade Portuguesa de Investimento (SPI) em Banco de Investimento. A SPI tinha sido criada em 1981 com o objectivo de financiar projectos do sector privado, contribuir para o relançamento do mercado de capitais e modernização das estruturas empresariais portuguesas, dela sendo accionistas vários e importantes grupos empresariais portugueses e algumas instituições financeiras internacionais.

Com a fundação do Banco Português de Investimento, dava-se assim início ao crescimento desta Instituição Bancária, que se solidificou ao longo dos anos, através da aquisição de diversos Bancos já fundados anteriormente, a saber, o Banco Borges & Irmão, Banco Fonecas & Burnay, Banco Fomento do Exterior. O facto destes bancos históricos terem sido integrados no Banco BPI, e de, em 1998, uma fusão os ter transformado numa marca única, contribuiu fortemente para a expansão desta empresa que, a essa altura, era detentora da maior rede de balcões com marca única em Portugal.

Nos anos seguintes, esta instituição bancária veio a consolidar o crescimento e modernização estrutural iniciada, tendo conquistado quotas de mercado em todas as áreas relevantes da Banca Comercial, da mesma forma que alargou e actualizou a estrutura de distribuição. A sua base tecnológica foi igualmente renovada, permitindo construir uma das marcas com mais vitalidade no sistema financeiro no nosso país.

Desde então, o Banco tem passado por algumas modificações estruturais, sempre com o objectivo de crescer e conquistar novos mercados, diversificando e renovando sempre os produtos disponíveis para empresas e particulares. Existe da parte deste grupo empresarial uma preocupação com a racionalização e reorganização dos recursos existentes, sempre que tal se justifica.

Tal como acontece com outros grupos empresariais, esta instituição bancária demonstra uma preocupação com as questões sociais, sendo um dos fortes exemplos o Prémio BPI Capacitar que, há já vários anos pretende premiar instituições que tenham por objectivo melhorar a qualidade de vida de pessoas com deficiência ou carenciadas, que, ainda durante este ano de 2012, distribuiu €700000 por dezoito diferentes instituições sediadas em território nacional.

Entre os colaboradores do Banco BPI, será dado maior destaque a três indivíduos que, embora trabalhando em diferentes serviços do Grupo, têm a cegueira como característica comum.

Foi seguido o método atrás descrito para proceder ao levantamento de dados sobre os mesmos, tendo sido entrevistada uma das pessoas responsáveis pela área de Recursos Humanos, e que trabalha directamente com uma colaboradora cega, da mesma forma que também se estabeleceu contacto com dois dos colaboradores com estas características, para que pudesse ser percebida a sua prestação dentro da Empresa (E. 1, 2 e 3). A responsável da área de Recursos Humanos, encontra-se no desempenho destas funções desde 2000 e tem por função coordenar a equipa de Recursos Humanos responsável por novos projectos, e pela gestão das aplicações internas inerentes a esta área, bem como de tratar diferentes assuntos relacionados com a Gestão de Recursos Humanos desta instituição.

Os colaboradores cegos integrados no Banco BPI desempenham, cada um, uma função diferente dentro desta Instituição.

Um dos colaboradores contactados (E. 2), do sexo masculino, com 30 anos de idade, trabalha na zona de Lisboa, no BPI Gestão de Activos; com uma licenciatura na área da economia, tem por função gerir ou negociar vários fundos activos associados ao Banco, função que é conhecida como “trader”. Encontra-se no Banco BPI desde 2007, e neste momento já passou à situação de efectivo.

Outro colaborador que também foi entrevistado (E. 3), que também reside e trabalha em Lisboa, já se encontrava no Banco BPI quando, em 2008, sofreu um problema de saúde que lhe comprometeu o sentido da visão. Aos 35 anos, e depois de se verificar uma alteração tão acentuada na sua vida, é de salientar o apoio dado pela Empresa, que empenhou todos os esforços para que pudesse continuar a exercer funções semelhantes na Empresa, na área da Informática, na qual trabalhava antes de se tornar cego. Mesmo a legislação portuguesa não permitindo que um colaborador seja discriminado em função de uma doença que lhe cause qualquer limitação, não deixa de ser muito positiva a política demonstrada pela empresa em ajudar o colaborador a reintegrar-se tendo em conta a sua nova condição.

Embora não tenha sido possível entrevistar todos os superiores hierárquicos dos colaboradores, é de salientar que a política da Empresa, pelo que nos foi dado a conhecer, denota uma preocupação com a integração plena dos seus colaboradores com deficiência,

mesmo porque, para além destes casos aqui descritos, encontram-se outros indivíduos com outras incapacidades a desempenhar diferentes funções.

2.3.3. *Cifial*

A Cifial, empresa que opera na área de ferragens e louças sanitárias, teve origem já em 1904, altura em que foi fundada uma pequena empresa, denominada por CIF (Centro Industrial de Ferragens), e que produzia ferragens e fechaduras à mão.

Dos processos manuais de fabrico, a empresa foi automatizando toda a linha de produção, primeiro para a estampagem automatizada. Posteriormente, depois de várias fases de fundição por gravidade, evoluiu-se para a fundição de baixa pressão, sendo que se passou do esforçado polimento manual dos materiais para o polimento robotizado. Pode dizer-se, em suma, que as várias fases de produção foram acompanhando a evolução tecnológica, até aos dias de hoje, em que são aplicadas as mais altas tecnologias no fabrico de todo o tipo de ferragens, fechaduras, sistemas electrónicos de controlo de acesso, bem como torneiras e outros acessórios de casa de banho, incluindo, louça sanitária.

A empresa opera em várias áreas do país, nomeadamente perto de Santa Maria da Feira (Rio Meão), onde se encontra a sede e Santa Comba Dão, sendo neste local que se dá maior destaque à produção de cerâmicas e louças sanitárias.

No que diz respeito ao mercado, embora inicialmente a empresa apenas tivesse o objectivo de trabalhar com o mercado interno, e mais tarde, com as ex-colónias, hoje em dia uma grande percentagem da sua produção destina-se a exportação, para países como Inglaterra, Itália ou Estados Unidos da América, apostando sempre na qualidade dos seus produtos, para conseguir satisfazer um vasto público, quer em território nacional, quer no estrangeiro.

Na sede da empresa, onde existem mais de 200 colaboradores, encontra-se uma pessoa cega a desempenhar funções na área do embalamento dos produtos, nomeadamente, torneiras, ferragens, e acessórios de casa de banho construídos em metal. Foi possível entrevistar o Director de Recursos Humanos (E.4), bem como com o referido colaborador (E.5).

O colaborador já se encontra nesta empresa há cerca de vinte anos, tendo desempenhado outras funções similares ao longo deste período de tempo. Considerámos realçar o facto de este morar a vários quilómetros da paragem do autocarro que o traz até bem perto da empresa, referindo que faz cerca de cinco quilómetros, para vir, e a mesma distância para voltar para casa, nem sempre por caminhos muito acessíveis (estradas sem passeios, com pouca sinalização de passadeiras ou sinais sonoros), embora esta informação nos fosse dada sem grande relevância por parte do entrevistado, que afirmou ser parte do seu percurso, que fazia de forma automática.

Com 44 anos, o colaborador concluiu o 5º ano de escolaridade, tendo posteriormente frequentado uma formação no âmbito de um projecto financiado pela União Europeia, em parceria com a Cifial, e que lhe permitiu uma equivalência ao 12º Ano.

No que respeita ao Director de Recursos Humanos, embora não fosse o superior hierárquico directo deste colaborador, mostrou conhecer as funções dos colaboradores na unidade de produção, e estar por dentro do trabalho deste colaborador em particular. Uma vez que já se encontra há vários anos na empresa, e conhece todos os departamentos, pareceu-nos ser um indivíduo capaz de nos fornecer todas as informações necessárias para a elaboração deste estudo.

Durante a entrevista, foi possível perceber, por parte da empresa, uma preocupação em permitir que pessoas com algum tipo de incapacidade pudessem ter uma oportunidade de emprego, sendo de destacar que outras pessoas, com outro tipo de deficiência desempenham actualmente funções na Cifial, isto é, percebe-se que para a empresa, ter uma pessoa com deficiência poderá ser uma mais-valia, como pode ser verificado pelas entrevistas.

2.3.4. Rádio Táxi de Aveiro

A empresa Rádio Táxi de Aveiro, nasceu em 1997, no decurso da vontade de alguns taxistas em que fosse criada uma central, que pudesse fazer a recepção de chamadas de clientes e reencaminhá-los para o condutor de táxi que se encontrasse, no momento, mais perto do local de onde tinha decorrido a chamada.

Uma associação sem fins lucrativos, em que a Direcção vai sendo substituída periodicamente e os elementos são escolhidos de entre os sócios inscritos, a empresa conta com cerca de 20 sócios. De salientar que nem todos os taxistas que prestam serviço no concelho terão, obrigatoriamente, de estar associados a esta organização.

Nesta pequena organização, o sistema de financiamento é feito através do pagamento de uma quota mensal, que pretende pagar despesas de renda do espaço alugado, água, luz e telefone, bem como o ordenado e despesas inerentes à única funcionária contratada, e que tem a função de atender as chamadas e redireccionar os diferentes serviços, distribuindo-os pelos vários sócios que fazem parte da Rádio Táxi de Aveiro.

A funcionária (E.7) já se encontra na empresa há cerca de três anos e foi contratada com o objectivo de desempenhar as funções que neste momento leva a cabo.

Não foi possível, neste caso, por razões que se prenderam com uma falha tecnológica, proceder à gravação da entrevista, pelo que foram tomadas notas, tanto quanto possível, das questões colocadas e respostas dadas, pela colaboradora e pelo sócio entrevistado que, embora neste momento não faça parte da Direcção desta organização, era o seu Presidente na altura da sua contratação e, portanto, a pessoa que mais de perto lidou com a sua admissão e formação inicial. Desta forma, tentou-se obter o máximo de informação possível a fim de se poder fazer um retrato o mais fiel possível da conversa então tida.

O taxista entrevistado (E.6), com 32 anos de idade, foi presidente da organização sem fins lucrativos, função que ocupava há três anos, altura em que a colaboradora foi contratada. Apesar de desempenhar, também as funções de taxista, era responsável pela manutenção da organização e foi o responsável pela contratação e formação inicial da Operadora de Telefone, bem como pela formação contínua que se verificava necessário fornecer à colaboradora durante o tempo em que se manteve na Direcção.

A colaboradora, com 30 anos, mora no Concelho de Aveiro, uma das razões pelas quais o emprego em causa a interessou, e, após o 12º ano concluído frequentou acções de formação financiadas pela ACAPO, Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, antes de conseguir o emprego nesta organização.

2.3.5. RTP – Rádio e Televisão de Portugal

A RTP, como emissora de televisão nacional, surge em 1955, por iniciativa do Governo de então, numa fusão de capitais públicos, de emissoras de rádio e particulares, tendo iniciado a transmissão de programas de forma regular apenas em 1957. Só dois anos mais tarde foi possível começar a emitir para todo o território do continente.

As alterações tecnológicas verificadas desde então, incluem, desde a emissão a cores (actualmente há programas já transmitidos em alta definição), passando pela criação de outros canais, o primeiro dos quais surge já em 1968, a RTP2, e a que se seguiram, ao longo dos anos, a RTP Açores e RTP Madeira, RTP África, RTP Internacional, RTP Memória (dedicada a programas que já foram transmitidos por este canal anteriormente) e RTP Informação.

Desta empresa fazem parte também algumas rádios públicas, como Antena 1, Antena 2, Antena 3, Rádio Difusão Portuguesa, e outras rádios, apenas disponíveis no portal da Internet da RTP, como a Rádio Vivace ou Rádio Antena 3 Dance, esta dedicada às novas tendências musicais.

Embora tenha havido um período em que a empresa foi nacionalizada, no seguimento dos acontecimentos de 25 de Abril de 1974, mais tarde tornou-se uma sociedade anónima de capitais públicos. Até 2004, a RTP e RDP (radiodifusão portuguesa) constituíam, juridicamente, duas entidades separadas. Desde então, a RDP foi integrada pela RTP, facto pelo qual as rádios referidas fazem, hoje, parte da Rádio e Televisão de Portugal SA.

Com cerca de 2400 colaboradores a trabalhar nas diversas áreas, a RTP é sem qualquer dúvida uma das mais importantes fontes de comunicação no nosso país, tendo-se tornado fundamental na difusão de informação em língua portuguesa nos países lusófonos e outros, tendo essa rede sido alargada com a utilização de tecnologias como a televisão por cabo, ou o uso da Internet, e aplicações móveis por um número cada vez maior de pessoas.

Para além dos colaboradores que trabalham directamente nos estúdios da RTP, e com os quais o grande público contacta diariamente através do pequeno ecrã, esta instituição conta com uma vasta e diversificada rede de departamentos, desde os serviços Administrativos e de Contabilidade, e área de Recursos Humanos, até outros

departamentos com funções mais específicas do tipo de empresa de que estamos a falar, tais como o departamento de Informática, de Produção, de Tratamento de Som ou Imagem, de Informação, entre outros.

Pela especificidade do estudo a desenvolver, iremos centrar-nos no Gabinete Multimédia, a partir do qual foi desenvolvido o Projecto RTP Acessibilidades, o qual tem por objectivo tornar as emissões da RTP, tanto quanto possíveis, mais acessíveis a todos, nomeadamente, a pessoas com algum tipo de incapacidade, como auditiva ou visual, e na qual se encontram integradas duas pessoas com cegueira total, uma das quais foi entrevistada (E. 9).

A pessoa responsável por este departamento também foi contactada (E. 8) e permitiu perceber qual é o trabalho aqui desenvolvido, bem como decorreu a integração destas duas pessoas. No que diz respeito à coordenadora da área de Acessibilidades, embora já trabalhasse na RTP há vários anos antes de integrar este departamento, em 2010, só após esta data teve um contacto mais directo no que respeita a esta temática. A sua área de formação está ligada à área de multimédia.

A colaboradora entrevistada é licenciada em antropologia, mas, como acontece em tantos casos, está a trabalhar numa área completamente diferente e para a qual, de acordo com o que foi verificado, não seria necessário um tão elevado grau de escolaridade. Aos 42 anos, ingressou na RTP há praticamente dois anos.

Para além destes casos, existem outras pessoas cegas a trabalhar nesta empresa, das quais se pode destacar um colaborador que, tendo já desempenhado funções de locutor numa das rádios de serviço público, está hoje integrado na equipa de “helpdesk”, que tem por função prestar apoio ao nível da informática a todos os funcionários da instituição que dele necessitem, havendo também, noutros serviços, colaboradores com outros tipos de deficiência a trabalhar, que, se encontrarem, de acordo com informações obtidas, plenamente integrados.

Ainda no que respeita ao Departamento de Acessibilidade, foi perceptível a vontade da responsável e colaboradores com quem contactámos em melhorar e tornar cada vez mais acessíveis as emissões dos vários canais da RTP. Actualmente, grosso modo, as actividades deste departamento centram-se essencialmente na preparação de programas com audiodescrição, destinado a pessoas cegas ou com uma incapacidade visual que lhes permita acompanhar as imagens no ecrã, e de legendagem para surdos, que consiste na

transformação, em texto, no formato legenda, de todas as palavras ouvidas durante um programa, documentário, série, ou outros, de forma a que pessoas surdas possam acompanhar, em pleno, toda a emissão.

É de notar que não é desconhecida a preocupação desta instituição com as mais diversas causas sociais, e embora seja também o único serviço público de televisão existente em Portugal, é igualmente o único a disponibilizar este tipo de serviços prestados a pessoas com diferentes incapacidades. Daí a importância que os colaboradores envolvidos dão ao Departamento referido.

2.3.6. Silvex

A Silvex é uma empresa situada no concelho de Benavente, na zona industrial, com um vasto complexo de edifícios ou pavilhões, onde desenvolve as suas actividades. A sua área de actuação está ligada aos materiais como película aderente para embalar alimentos, sacos de lixo, sacos para gelo, papel de alumínio para preservação de alimentos e similares.

Hoje, com cerca de 240 colaboradores, a Silvex tem já uma longa história, visto que desde 1968 opera no mercado português, primeiro na zona de Sacavém, e limitando-se a produzir máquinas de etiquetas, uma novidade, na época. Posteriormente, a sua expansão para outros produtos, inovadores, como os referidos, obrigaram a que a instituição mudasse as suas instalações, tendo vindo, sempre a sofrer transformações no sentido de se modernizar (na altura em que visitamos a empresa estavam a decorrer obras para aumentar o número de pavilhões).

Apesar de se dirigir inicialmente ao mercado interno, hoje em dia, uma grande percentagem da produção da Silvex destina-se a exportação, aposta que tem vindo a ser consolidada até ao presente.

A Silvex emprega 17 pessoas com uma incapacidade documentada, seja esta visual, auditiva ou mesmo intelectual (três dos colaboradores têm algumas características limitativas ao nível intelectual), o que não impede que estejam integrados nesta empresa. Uma vez que a sua Direcção trabalha há vários anos com uma Associação de pessoas com deficiência do concelho de Benavente, de acordo com o Director da Empresa, por vezes é-lhes solicitado que dêem uma oportunidade de trabalho a algumas destas pessoas o que, dentro dos possíveis, e de acordo com as necessidades da altura, é feito.

A primeira pessoa a trabalhar na Silvex, com alguma deficiência, foi uma pessoa cega, logo enquanto esta se encontrava instalada em Sacavém, como telefonista. Uma vez que a experiência teve um balanço positivo, este colaborador permitiu que, mais tarde, outras pessoas cegas e até com outras características limitativas fossem admitidas.

Neste momento, entre as 17 pessoas que se encontram nestas condições a trabalhar na Silvex, 6 são cegas ou com uma incapacidade visual perto dos 95%. Foi possível entrevistar duas dessas pessoas, uma da área de produção, que se encontrava a fazer embalamento nesse momento, e o telefonista-recepcionista (E.s11 e 12).

Os colaboradores já se encontram há vários anos na instituição, sendo que desde que a empresa contratou a primeira pessoa com deficiência, a quota de colaboradores com algum tipo de incapacidade tem tido sempre um valor crescente.

Embora não seja relevante para o estudo em causa, é de salientar que a Silvex é uma das poucas empresas em Portugal que coloca no mercado produtos já etiquetados em Braille, para que os mesmos possam ser identificados mais facilmente por pessoas cegas, quer no acto da compra, como em casa, na identificação do produto em si. Para que um produto saia da fábrica já com um rótulo em Braille, é necessário, na fase de embalamento, imprimir também neste tipo de escrita as palavras pretendidas. Este trabalho, quando feito em série não se torna muito dispendioso, embora exija claro, disponibilização de material e tempo de um colaborador para desenvolver o trabalho.

O Director Geral da Silvex (E. 10) já se encontra há oito anos nesta empresa, sendo que sempre desempenhou o cargo de Director Geral. Apesar de não estar directamente ligado à área de Recursos Humanos, ou de não ser hierarquia directa da colaboradora entrevistada que se encontra na área de produção, conhecia muito bem a sua função e a sua história e desempenho na empresa, bem como o desempenho profissional de outros colaboradores cegos a quem se referiu no decorrer da entrevista.

Uma das colaboradoras alvo desta entrevista (E. 11), residente no concelho de Benavente, com 43 anos, trabalha na Silvex há 19 anos, e ingressou na empresa através de conhecimento do facto de a Empresa dar trabalho a pessoas com incapacidade visual. Pelo facto de ser uma instituição próxima da sua área de residência, foi uma opção logo considerada. Com o 5º ano de escolaridade, e um curso de telefonista, inicialmente desempenhou estas funções na empresa, só posteriormente, foi transferida para a área de produção, por se sentir melhor neste ambiente.

O colaborador entrevistado que se encontra na recepção, a desempenhar funções de telefonista e recepcionista, tem 45 anos, e encontra-se na empresa há 18 anos (E.12). Morador no concelho de Benavente, mudou de residência por ter encontrado trabalho nesta empresa. Com o 12º ano de escolaridade, após frequentar alguns cursos de formação que incluíam estágios profissionais, conseguiu este lugar mais definitivo, no qual se mantém até aos dias de hoje.

2.3.7. Administração Pública

Ainda no que respeita aos sujeitos da amostra, sobre o indivíduo do Sexo Masculino que desempenha funções como Inspector Tributário Estagiário (E.13), pode ser referido que o mesmo residia, até 2011 na zona Norte do país, mudado para a área de Lisboa no decorrer da sua selecção para este novo emprego. Aos 32 anos, tinha já exercido advocacia durante seis anos, na sua área de residência. Uma vez que até agora não conseguiu vaga para ser transferido para a Direcção Geral da zona Norte, mantém-se em Lisboa a exercer este trabalho.

O indivíduo do sexo feminino que tem a profissão de Professora do Ensino Básico e Secundário (E.14), com 38 anos, reside no centro do país, embora já pelo segundo ano consecutivo se encontre a dar aulas numa escola do concelho de Benavente.

Resumindo, dos nove colaboradores entrevistados, as idades são compreendidas entre os 30 e os 44 anos, dos quais quatro são do sexo feminino e cinco do sexo masculino.

3. Apresentação de resultados

Seguidamente, será feito um enquadramento de cada uma das questões ou tópicos abordados, e, sempre que se considere pertinente, será estabelecida a relação entre as respostas obtidas por parte dos colaboradores e dos responsáveis das entidades em que os mesmos estão integrados.

3.1. Processo de selecção e contratação

No primeiro tópico abordado, referente à forma como os colaboradores foram seleccionados, foi diversificado o tipo de respostas obtidas. Embora na maior parte dos casos os colaboradores tenham sido contratados para suprir necessidades das empresas, num dos casos estudados (o colaborador da Cifial), foi admitido no âmbito da realização de um estágio. Por outro lado, é de salientar que um dos colaboradores do Banco BPI, que na altura em que ficou cego já se encontrava a trabalhar na instituição, apesar de ter sido necessário todo um processo de adaptação do posto de trabalho e redefinição de funções, não passou por um processo de selecção como os outros entrevistados.

No que respeita aos restantes colaboradores, o processo de selecção terá sido desenvolvido de igual forma à de outras pessoas nas mesmas circunstâncias que não tenham qualquer limitação visual. No caso da colaboradora seleccionada para trabalhar na RTP, a preferência por uma pessoa cega seria um dos requisitos a ter em conta, já que para o desempenho dessa função era vista como tendo mais aptidão para ocupar o lugar disponível. O mesmo aconteceu com a telefonista da Silvex, que inicialmente terá ido para a empresa no sentido de substituir outra pessoa, com as mesmas características.

Quanto às formas de selecção, embora em vários casos tenha sido referida a utilização do método de entrevista, dois dos colaboradores tiveram que desenvolver provas escritas (E. 2 e 14), o que implicou a disponibilização, pelos próprios, de meios tecnológicos adaptados para o efeito: “Também incluiu um teste de cultura geral, e de cálculo, que fiz com um computador adaptado com um leitor de ecrã que trouxe comigo” (E. 2).

Apesar de se poder considerar que os colaboradores estariam em desvantagem, logo no processo de selecção, os mesmos revelaram capacidade para suprir essas diferenças e dispor dos meios que lhes permitissem, de certa forma, estar em igualdade de circunstâncias que os outros candidatos, algo que muitas vezes continua a decorrer após a fase de selecção.

3.2. Dificuldades iniciais

Neste tópico, que pretende compreender quais as dificuldades iniciais sentidas, tanto por parte das entidades como de colaboradores, uma grande parte dos colaboradores refere a necessidade de conhecer os percursos de casa para o trabalho e de se orientarem

dentro dos espaços onde decorre a sua actividade profissional, o que não parece preocupá-los: “...Aliás, normalmente é assim, quando um cego vai para um emprego, ou muda de emprego, normalmente há alguém, nem que seja um familiar ou amigo, etc., que lhe explica como lá chegar e faz com ele o percurso para que tenha autonomia nessa deslocação...” (E. 7). Esta entrevistada referiu que tinha tido necessidade de aulas de mobilidade por parte da formadora, bem como a colaboradora da RTP, que solicitou ajuda à associação de cegos nesse sentido. Os outros indivíduos que referiram ter necessitado de alguma ajuda inicial, não se focaram muito neste aspecto, o que corrobora a ideia de que, efectivamente, se trata de algo normal e necessário por parte de quem não vê e necessita de fazer um percurso novo regularmente. Ainda outra entrevistada, (E. 13) apesar de salientar esta dificuldade inicial, disse que o seu cão guia lhe tornou esta tarefa mais facilitada, pois ajuda na orientação e independência do cego.

No que respeita aos representantes das empresas apenas a da RTP referiu que uma das colaboradoras contratadas parecia ter mais dificuldades ao nível da orientação, embora também referisse que hoje em dia todas essas dificuldades foram ultrapassadas. Outras dificuldades iniciais referidas, tanto pelas hierarquias como pelos colaboradores, prendem-se com as funções inerentes a cada um, nomeadamente a colaboradora com funções na Rádio Táxi refere que não conhecia de início, todas as ruas ou locais referidos por taxistas e clientes, informação necessária para poder melhor distribuir os serviços. A responsável de Recursos Humanos do Banco BPI considera que as dificuldades não seriam muito diferentes mesmo que a colaboradora não fosse cega: “Quanto à adaptação às próprias tarefas, as dificuldades foram as que qualquer colaborador teria na adaptação às tarefas a desempenhar. A única limitação tem a ver com (...) documentos que nos chegam via papel”. Por outro lado, o Director da Silvex refere mesmo acreditar que quaisquer dificuldades iniciais, ou futuras, podem ser superadas pelo facto de pessoas cegas terem falta do sentido da visão mas, poderem ter também outras aptidões que lhes permitam suprir essa limitação.

Muitos colaboradores e responsáveis referem a necessidade de instalar equipamentos informáticos adaptados essenciais para o desempenho de funções, ou a falta de acesso a informação essencial, como é o caso do c Inspector Tributário, que aponta esta lacuna tanto na sua experiência na advocacia como no desempenho das actuais funções, o que o leva a ter que contornar de outra forma estas falhas.

Outra lacuna detectada, não referida directamente, respeita ao facto de nem sempre as editoras fornecerem aos cegos o material didáctico digitalizado (uma vez que hoje em dia todos os livros são primeiro desenvolvidos em suporte informático), o que obriga a um maior trabalho, por parte da professora, para ter acesso a esse material.

No entanto, apenas no caso de uma das empresas, o Banco BPI, a própria entidade tentou diminuir alguma inacessibilidade das plataformas internas utilizadas para que os colaboradores cegos pudessem ter mais autonomia no desempenho dessas mesmas funções. De notar também a abertura da empresa para tentar encontrar uma função compatível com o colaborador que por ter passado a não ter o sentido da visão, podia ter alguma limitação no seu desempenho profissional.

É ainda de realçar a barreira social que a professora encontrou ainda durante a conclusão do seu estágio para ingressar na profissão: “A minha orientadora (...), que achava que um professor cego não podia nunca dar aulas em condições e que me ia reprovar (...)”. Para além desta, um dos colaboradores do Banco BPI também referiu que uma das principais dificuldades sentidas, no início, foi o facto de as entidades não estarem socialmente “preparadas para receber pessoas com deficiência” (E. 1).

Um dos indivíduos (E. 11), referiu mesmo não ter sentido qualquer dificuldade, nem inicial nem actualmente, dizendo que é preciso adaptar-se a todas as situações e que se adapta a qualquer trabalho ou local, que não tem, inclusive, dificuldades ao nível da orientação.

3.3. Dificuldades ultrapassadas e dificuldades que se mantêm – formas de as ultrapassar

Tanto colaboradores como responsáveis, tendencialmente, referiram que a maior parte das dificuldades iniciais foram ultrapassadas, tendo em conta a função que cada um desempenha.

A Directora do Banco BPI considera que actualmente a única dificuldade que pode existir é pela impossibilidade de interpretar documentos manuscritos ou imagens, algo que terá uma importância residual pela informatização cada vez mais frequente das tarefas, sendo também uma dificuldade apontada pelo advogado e Inspector Tributário, que refere que continua a ser um factor que coloca em desvantagem os advogados cegos, acrescido ao facto de estes, pelo facto de se servirem de um computador portátil com leitor de ecrã nos

julgamentos, terem que fazer um estudo prévio dos processos muito mais aprofundado para poderem acompanhar plenamente o caso; e a professora que tem dificuldade em escrever sumários e apontar faltas no tradicional livro de ponto. No entanto, neste caso, a entrevistada encontrou uma estratégia para ultrapassar este problema, que é o de pedir a alunos da turma seguinte para a ajudarem a escrever no livro de ponto da turma anterior.

Curiosamente, ambos os colaboradores do Banco BPI referiram que vão surgindo novos desafios e novas dificuldades, que são ultrapassadas de acordo com o seu teor, porém tratam-se de questões dinâmicas, inerentes às funções que desempenham, e que, em princípio, são ultrapassadas de alguma forma: “Obviamente que à medida que o tempo vai passando vão surgindo novos problemas e, conseqüentemente, novas barreiras. A forma como cada um de nós encara os desafios é o principal factor para que corra tudo bem” (E. 24). Este colaborador refere que, por vezes, tarefas que inicialmente parecem incompatíveis com a deficiência, podem afinal ser desempenhadas, excluindo eventuais ajudas que tenha que ter por parte de colegas para interpretar algo que necessite mesmo de ser visualizado.

A colaboradora da Rádio Táxi, referiu que a única dificuldade ainda se prende com o facto de não conhecer todas as ruas e locais como gostaria, para melhor distribuir os serviços aos sócios da organização: “Claro que às vezes, enfim, engano-me e penso que é um taxista que está mais perto, e até era outro... gostava que eles me dissessem sempre, quando isso acontece (...)”. Por outro lado, a sua hierarquia, refere que a limitação que encontra ainda é o facto de a colaboradora não conseguir ler, no telefone de rede fixa, o número do cliente que a está a contactar, para poder registar no documento, embora dê pouca importância a este facto. Neste ponto, pode verificar-se ainda que ligeira, uma discrepância entre a opinião da colaboradora e da sua chefia, isto é, possivelmente a colaboradora, que terá uma noção mais exacta do seu trabalho, dará mais importância ao facto de conhecer todas as ruas e ser mais precisa nas instruções que dá aos taxistas, enquanto que, pelo contrário, a sua hierarquia se preocupa com o facto de esta não poder registar toda a informação.

Outra dificuldade não ultrapassada, é referida pela responsável da área da RTP, que salienta que a única função que as colaboradoras não podem desempenhar naquela área, é a montagem dos textos transcritos em forma de legenda, para serem disponibilizados nos programas para leitura por parte das pessoas surdas, motivo pelo qual essa tarefa foi

excluída, na altura em que as colaboradoras foram contratadas, centrando o trabalho das mesmas noutras funções em que não havia falta de acessibilidade.

Finalmente, uma dificuldade que se manteve, até há relativamente pouco tempo, e ultrapassada na sua totalidade em virtude de o crescimento da empresa ter previsto contratar um outro colaborador para as funções de porteiro, dizia respeito ao colaborador da Silvex que, por se encontrar a desempenhar, em simultâneo, as funções de telefonista e recepcionista, nem sempre se aperceber de imediato que se encontrava alguém a aguardar que o atendesse na zona da recepção.

Tendo em conta o atrás descrito, e tirando esta última ressalva, as dificuldades que ainda se mantêm, prendem-se mais com uma inacessibilidade informática, ou de equipamentos, do que propriamente por falta de aptidão dos colaboradores em causa.

3.4. Adaptações necessárias: equipamentos, barreiras arquitectónicas, formação específica

No que se refere ao tema da adaptação ao posto de trabalho, em termos arquitectónicos, a maior parte de hierarquias e colaboradores não referiu a necessidade de qualquer alteração. No entanto, no Banco BPI, para um dos colaboradores cegos, inicialmente foram colocadas marcas tácteis no chão da sala para ajudar na orientação pelo espaço, algo que actualmente já não é utilizado. De salientar também o transporte disponibilizado pela empresa Silvex, para facilitar o trajecto das pessoas com deficiência (cegos e outros) para a empresa.

No que respeita a equipamentos específicos, é consensual, por parte dos dois grupos de sujeitos entrevistados, a necessidade de adaptar computadores com leitores de ecrã, ficando por vezes esta adaptação a cargo dos próprios colaboradores, como no caso do colaborador Inspector Tributário, da professora e, numa fase inicial, da telefonista da Rádio Táxi. Mais tarde a Rádio Táxi comprou outro equipamento, algo que também aconteceu com os do BPI, em que a empresa adquiriu, desde logo, o material necessário para o desempenho de funções por parte dos colaboradores, inclusive uma linha Braille (equipamento que permite o acesso à informação disponível no ecrã através da linguagem de escrita Braille). No caso da Silvex, a aquisição de um computador e “software”

adaptado permitiu inclusive que a instituição pudesse tirar mais rendimento de um dos colaboradores, que pôde assim alargar o leque de funções a desempenhar.

Outras particularidades no que toca a adaptações, são visíveis através da entrevista à Professora que tem que digitalizar o material didáctico, quando as editoras não o disponibilizam em suporte informático, que fazer um mapa da sala que lhe permita melhor conhecer os alunos, ou que pedir a estes que a ajudem a desempenhar algumas tarefas como escrever no quadro. Um recurso mais frequente ao retroprojector ou “data show” também se trata de uma forma que a colaboradora encontrou de suprir as limitações impostas pela falta do sentido da visão, bem como dispor de alguma quantia financeira própria para que algum normovisual a possa ajudar na leitura de testes dos alunos.

De referir também a compra de auriculares e auscultadores para uma grande parte dos colaboradores entrevistados.

Outra adaptação necessária, que foi feita de forma quase imperceptível, prende-se com um cuidado extra que é tido na empresa Cifial, ao organizar o material a ser embalado, para que o colaborador possa colocar a embalagem e as instruções correctas junto de cada peça de ferragem embalada.

Quanto à formação, excluindo-se o caso do colaborador do BPI que, pelo facto de ter ficado cego teve que ter maior ajuda por parte de superiores hierárquicos e colegas, a fim de se adaptar à nova situação, e de acordo com os dados recolhidos, a formação dada a cada colaborador corresponde à que seria necessário dar a qualquer colaborador candidato a desempenhar as mesmas funções na empresa.

3.5. Vantagens da integração de colaboradores cegos do ponto de vista das organizações

Das cinco organizações contactadas, apenas em três dos casos foi referida a vantagem ao nível de incentivos fiscais, embora apenas num dos casos (Rádio Táxi de Aveiro), este aspecto tenha sido relevante para que a colaboradora passasse mais rapidamente a fazer parte do quadro.

No caso da Silvex, a outra empresa onde este assunto foi referenciado, o responsável considera mesmo um erro que estes incentivos sejam dados apenas a empresas que coloquem colaboradores com deficiência no quadro, pois “tendo em conta a crise que existe, a conjuntura económica, é completamente absurdo que uma empresa tenha que

admitir uma pessoa logo para efectiva, para usufruir desses benefícios...”. Outras vantagens referidas na generalidade dos casos prendem-se com a aptidão dos colaboradores para desempenharem as funções para as quais foram contratados, bem como uma produtividade acima da média (E. 10), e o facto de terem mais capacidade de concentração que outros colegas (E. 8, E. 10), também são aspectos apontados pelos indivíduos entrevistados.

Por outro lado, e embora não pensem que existam vantagens visíveis em ter um colaborador cego a desempenhar aquela função em específico, face a outro qualquer indivíduo, os responsáveis entrevistados do BPI e da Cifial referem uma preocupação social e que ter colaboradores deficientes nos quadros representa um valor acrescentado para a instituição: “(...) um exemplo para os outros colaboradores porque podem perceber que se tratam de pessoas que podem desempenhar as mesmas tarefas que um normovisual desempenha.” (E. 1). O entrevistado salienta ainda que pode servir de exemplo a outras empresas para recrutar pessoas com as mesmas características. O responsável de Recursos Humanos da Cifial refere que deve haver uma preocupação social da empresa em integrar, “(...) sempre que possível (...), para além de tudo, uma pessoa que tem, à partida, mais dificuldade em arranjar trabalho (...), possa desempenhar aqui uma função, ganhar o seu salário, sentir-se útil, e ser um valor acrescentado para a empresa.” O único caso, em todos os referidos, no qual se deu preferência a uma pessoa cega, pela inerência das funções a desempenhar, foi o das colaboradoras contratadas pela RTP, em que o que era pretendido, inicialmente, era um consultor de audiodescrição, que pudesse, sendo cego, ser mais fiável quanto à construção de um guião adequado e também na detecção de eventuais erros cometidos.

O facto de uma pessoa cega ter mais alguma dificuldade de encontrar um emprego compatível, foi visto como uma vantagem pelo responsável da Empresa Rádio Táxi, que considerou que, ao contratar a candidata com deficiência visual, estaria a dar formação a alguém que não iria desperdiçar o tempo e recursos disponibilizados logo nos meses seguintes, caso encontrasse outro emprego.

3.6. Vantagens da integração de colaboradores cegos, do ponto de vista dos próprios

Relativamente às vantagens apontadas pelos colaboradores entrevistados, um dos colaboradores referiu que não conhecia qualquer vantagem existente (E. 7), e outro manifestou a sua opinião de que as vantagens de se ter um ou outro colaborador numa instituição se prendia com questões relacionadas com a competência, capacidade de trabalho e conhecimentos (E. 14).

A maior parte dos colaboradores consideram que para a empresa, embora existam algumas dificuldades inerentes à limitação visual, estão também presentes algumas vantagens, como incentivos fiscais, aspecto referido por dois dos colaboradores (E. 8 e E. 13), e benefícios em termos sociais para a empresa (E. 4 e E. 5).

No que respeita a uma maior capacidade de concentração, ou maior capacidade de trabalho e um esforço maior para cumprir os objectivos propostos pela empresa, um dos colaboradores do BPI, o colaborador da Silvex e o colaborador da Cifial consideram que uma pessoa cega tem mais probabilidade de se tornar um colaborador mais produtivo: “A entidade empregadora sabe que se uma pessoa cega passou pelos criteriosos processos de selecção é porque terá um enorme potencial. O deficiente visual sente que tem de dar sempre o seu melhor para mostrar a todos, incluindo ele próprio, que é tão bom, ou melhor, que os outros. Assim o trabalho é muito produtivo.” (E. 2). Ainda no que respeita a este tópico, apenas um dos colaboradores da RTP considera que existem vantagens claras em que a sua função seja desempenhada por uma pessoa cega, pelo facto de um programa com audiodescrição poder ter um guião muito mais adequado, e ser produzido com muito mais pormenor pelo facto de ser elaborado com a ajuda de uma pessoa cega. Por outro lado, esta colaboradora também revela a sua capacidade de conseguir ouvir e escrever ao mesmo tempo, no caso da transcrição de textos, pelo facto de o seu sentido de audição estar, em princípio, mais treinado do que o de outros colaboradores. Esta foi aliás, uma vantagem também apontada pela sua hierarquia, na RTP, que referiu darem preferência a uma pessoa cega para desempenhar aquela função.

3.7. Mudança de percepção e atitudes perante pessoas cegas por parte das organizações

Por parte das organizações, de acordo com as informações recolhidas, verificou-se uma generalizada mudança, mesmo quando os indivíduos entrevistados ao início referem já ter consciência de que os colaboradores cegos seriam tão válidos como qualquer outros:

“surpreendeu-me largamente, mais do que eu estava à espera, até.” (E. 6); “eu já considerava que uma pessoa deficiente podia trabalhar, como todos os outros colaboradores, mas tive, mais uma vez a confirmação” (E. 4).

Apesar de os outros representantes das entidades empregadoras terem referido que a sua percepção respeitante a pessoas cegas era agora mais positiva do que na fase anterior à sua contratação, a responsável do BPI é a que admite, mais claramente, que a mudança que existiu a este nível, da sua parte, foi muito significativa (E. 1).

Quanto às atitudes, os indivíduos entrevistados, de uma forma geral, revelam que tratam os colaboradores com deficiência sem diferenciação, e que essa característica é muitas vezes colocada em segundo plano, “esquecemo-nos que temos cá deficientes” (E. 10); “acabamos por nos esquecer que estamos a lidar com uma pessoa cega...” (E. 10). No caso do responsável da Rádio Táxi, ao descrever a forma como a colaboradora tinha apreendido toda a informação que lhe tinha dado, e como tinha decorado nomes de ruas ou até, mantido o seu local de trabalho em ordem e bom estado de limpeza “fiquei espantado”, demonstra uma clara mudança de percepção por parte deste, apesar de claramente, já ter uma opinião positiva sobre o desempenho de pessoas cegas, ou não teria a colaboradora talvez passado a fase de selecção em todo o processo. Pode-se dizer assim que globalmente, e mesmo que todos os responsáveis incluídos neste estudo revelassem (com excepção de um) que já consideravam um colaborador cego como sendo um indivíduo válido e com total capacidade para desempenhar as suas funções, certo é que terá, de alguma forma, existido alguma alteração no que às suas atitudes para com estes colaboradores, e a forma como os viam. Num dos casos, foi mesmo referido que o Director e Presidente da Empresa, bem como os próprios funcionários, teriam orgulho em ter pessoas com limitações como colegas (E. 10).

Também no que se refere aos colegas, pareceu-nos terem existido alterações positivas na percepção que tinham dos invisuais: “ao início as pessoas não sabem muito bem como é que hão-de lidar com a situação, estranham, depois começam a ficar mais à-vontade (...), às vezes até utilizamos expressões como ver, ” (E. 8).

A responsável do BPI refere igualmente que as atitudes sofreram uma mudança por parte dos colegas dos colaboradores, mesmo ao nível profissional: “qualquer colaborador passou a perceber que um invisual pode desempenhar as mesmas tarefas desde que, para isso, tenha o equipamento necessário (...)”.

3.8. Mudanças sentidas pelos colaboradores

No que diz respeito às mudanças sentidas pelos colaboradores, face a atitudes para com eles da parte das entidades empregadoras, colegas, ou outras pessoas com quem lidem no âmbito do seu desempenho profissional, todos sem excepção consideraram que houve uma mudança de atitudes, e consequentemente, terá havido igualmente uma mudança de percepção por parte das pessoas envolvidas.

O caso em que terá havido mais dúvidas terá sido o da colaboradora da Rádio Táxi, que referiu que quem a contratou sempre a tinha tratado da mesma forma que trata hoje, e sempre lhe tinha dado incentivo e confiança para desempenhar as tarefas, embora admita, na questão seguinte que os outros taxistas “ao início estranhavam um bocadinho...”.

Os outros entrevistados referem que terá havido uma mudança de percepção por parte das pessoas sobre os cegos. O Inspector Tributário, refere mesmo o que o chefe lhe disse directamente que não considerava que um cego pudesse trabalhar da mesma forma que outra pessoa. Para este colaborador, os principais responsáveis pela mudança de atitudes da parte de colegas e hierarquias, são os próprios cegos: “(...) pela nossa demonstração de capacidade de trabalho e competência; temos de conquistar o nosso espaço e o respeito dos colegas e das hierarquias.”. O mesmo é corroborado pelo “Trader” do Banco BPI que diz que “(...) quem veio e, certamente virá depois de mim certamente tem o caminho já aberto, porque vê do que é que uma pessoa com estas características é capaz.”.

Quanto à percepção que as hierarquias ou colegas têm sobre eles, os colaboradores no seu todo, sem excepção, consideram que há sempre uma mudança positiva, mesmo os indivíduos que trabalham na Silvex, empresa onde já existiam cegos e, portanto, onde a aceitação por parte de todos os envolvidos seria à partida mais positiva, referem que há sempre alguma mudança, para melhor, nomeadamente de pessoas cuja entrada ocorre *a posteriori* “(...) se às vezes vem alguém de novo estranha um bocadinho, mas habitua-se logo (...)” (E. 11).

Mais evidente se torna ainda a opinião do colaborador do BPI (E. 3), que refere que sentiu alguma mudança de atitude por parte de colegas que, no fundo, foram voltando à normalidade, com o passar do tempo, dado que tinha verificado uma alteração pela negativa aquando da altura em que ficou cego, referindo também que hoje em dia os colegas e chefias se encontram mais sensibilizados para a eliminação de barreiras arquitectónicas ou para alterar plataformas que se encontrem inacessíveis a pessoas cegas.

Um último aspecto muito focado pelos sujeitos entrevistados tem a ver com a forma como lidam com eles, referindo mesmo, nalguns casos que os tratavam inicialmente “como bibelôs” (E. 9), e só mais tarde, com o decorrer das relações e após conviverem algum tempo com estes indivíduos é que passaram a tratá-los com normalidade.

De modo geral e ao longo das entrevistas, nota-se também um esforço por parte dos colaboradores em contribuir para que a mudança de atitudes ocorra, de forma positiva, visto que sentem que são como que postos à prova, diariamente, e que lhes cabe mostrar as suas capacidades e o seu valor, como foi já anteriormente referido (E.2 e E. 14), e que o seu trabalho e o seu comportamento são valorizados: “É muito bom sermos valorizados não por sermos cegos mas pelas capacidades que temos (...)” (E. 9).

Numa primeira análise, e uma vez que há mais resistência em falar desta questão por parte das pessoas de quem se espera essa mudança de atitudes, poder-se-ia considerar que as mesmas, ainda que de forma menos consciente, partam do pressuposto que não será tão aceitável, do ponto de vista social que alguém, mesmo que sem ter nunca trabalhado com pessoas cegas, pudesse ter uma percepção menos positiva sobre estes colaboradores, aspecto que não é tido em conta quando os próprios colaboradores são entrevistados e que, pelo facto de terem assistido, eles mesmos, a essa mudança de atitudes, poderão falar de outra forma sobre esse tema.

3.9. Classificação do desempenho profissional dos colaboradores

Tal como aconteceu com alguns dos tópicos anteriormente analisados, optou-se, por uma questão de operacionalidade, por separar a análise feita em duas partes, uma vez que as percepções das chefias e dos colaboradores podem apresentar alguma variância.

Por parte dos responsáveis entrevistados, verifica-se uma tendência positiva em atribuir aos colaboradores em causa um bom desempenho profissional, não havendo por

parte de nenhum algo que nos leve a tirar ilações negativas sobre os mesmos. Em duas das organizações em estudo, foi referido que a avaliação dos colaboradores revelava valores dentro do esperado, nem muito superiores, nem muito inferiores, sendo referido que desempenhavam as suas funções de igual forma que os outros colaboradores em igualdade de circunstâncias, isto é, que tinham atribuições análogas ou se encontravam na instituição há tanto tempo como estes. Por exemplo, a representante do BPI, refere que numa avaliação de desempenho efectuada anualmente, a colaboradora tinha sido naturalmente alvo dessa avaliação: “tendo obtido uma avaliação muito equiparada à dos colaboradores que desempenham funções semelhantes e que têm uma antiguidade semelhante”. Esta referência é, claramente positiva, visto que seguidamente a chefia refere que há boa-vontade da colaboradora em que lhe sejam atribuídas diferentes tarefas.

Por outro lado, nas restantes empresas consideradas, Silvex, Rádio Táxi e RTP, o bom desempenho dos colaboradores é classificado como sendo “acima da média”, tornando-se evidente que as hierarquias consideram este factor muito relevante no que toca à integração dos mesmos, e que vêem na característica comum a todos eles, a falta da visão, uma variável decisiva para esse desempenho: “mais capacidade de concentração”, refere a hierarquia responsável pelo departamento de acessibilidades da RTP; “outras aptidões mais desenvolvidas”, é a opinião do Director da Silvex; ou, quando questionado sobre a prestação da colaboradora, o responsável da Rádio Táxi refere que “a colaboradora é fantástica”.

Embora ao longo de todas as entrevistas tenha sido possível constatar que os colaboradores são valorizados, não pelo facto de terem uma característica em particular, mas por se terem revelado, efectivamente, bons profissionais, que desempenham as suas tarefas com desvelo e se tornam um valor acrescentado para a empresa, também é verdade que para esta percepção poderão contribuir alguns pressupostos de que se parte, como por exemplo os colaboradores serem, por terem um sentido a menos, capazes de se concentrar mais, ou de tirarem mais partido dos outros sentidos que lhe restam, o que, mesmo cientificamente, poderá ser comprovado, e o que pode também ser corroborado pela opinião dos colaboradores sobre este assunto, como a seguir se verá.

No que respeita aos colaboradores, e à sua própria percepção como profissionais, de um modo generalizado, os colaboradores consideram-se, sem excepção, bons profissionais, sendo a única limitação em termos de desempenho colocada pelo

colaborador Inspector Tributário, que refere que, pelo facto de ainda se encontrar na categoria de estagiário, a sua prestação é ainda um pouco limitada, o que espera conseguir mudar com a progressão na carreira. Referindo ainda que um bom ou mau desempenho profissional depende, essencialmente, da chefia directa, que pode, ou não, motivar os colaboradores para desempenharem um trabalho com mais valor. Por outro lado, os colaboradores também revelam uma consciência muito positiva das suas limitações não só enquanto pessoas mas também enquanto pessoas que têm uma característica diferenciadora, tentando colmatá-las de diferentes formas, de acordo com a função que ocupam: “(...) tenho as minhas limitações, mas veja que tento superá-las, como ao pagar a alguém para me ajudar a fazer o que não consigo fazer sozinha.” (E. 13).

Do universo de indivíduos entrevistados, quatro dos colaboradores, não apenas consideram que têm um bom desempenho profissional como também referem que “dão o seu melhor”, e têm consciência da boa prestação que lhes é inerente (E. 7, 9, 11 e 12). Pelo facto de os outros colaboradores não referirem este aspecto, não significa que não se percepcionem como bons colaboradores, o que é demonstrado por uma leitura global de todas as entrevistas, por exemplo, um dos colaboradores do BPI diz “considero o meu desempenho profissional bastante bom” (E. 2).

Tendo em conta as informações recolhidas quer com os colaboradores, quer com as suas chefias, pode considerar-se que não haverá uma discrepância significativa nas informações prestadas, isto é, a percepção dos colaboradores, quanto ao seu desempenho, não difere realmente da forma como as suas hierarquias os vêem, enquanto profissionais, o que nos permite concluir sobre a validade das respostas obtidas.

3.10. Expectativas das empresas e dos colaboradores

No que respeita às expectativas sobre cada um dos colaboradores, e de acordo com os dados recolhidos, sem excepção, pode dizer-se que as expectativas de todas as entidades empregadoras foram ultrapassadas, embora o responsável de RH da Cifial coloque algumas interrogações neste sentido pois, como refere “quando vim para cá trabalhar o colaborador já aqui se encontrava”, facto pelo qual pôde logo ter conhecimento do desempenho do colaborador, mesmo sem contactar muito com este. Por outro lado, outras chefias, como no

caso da Rádio Táxi, e RTP, referem mesmo que o rendimento que os colaboradores deram, ou a forma como desempenham a função é claramente superior ao que esperavam.

No que aos colaboradores diz respeito, quanto a este item, especificamente, referem, na sua maioria, que as expectativas foram, pelo menos, atingidas, embora a ressalva mais evidente seja feita pelo Inspector Tributário, que refere que “a situação não é muito satisfatória (...)”, e espera conseguir ter mais responsabilidades e capacidade de decisão no decorrer da progressão da carreira. Considera, no entanto, que estas limitações advêm mais da sua categoria de estagiário e menos do facto de ser cego, referindo ainda que como advogado, as expectativas foram até superadas, pela forma como conseguiu desempenhar as suas funções. Outra ressalva, embora de natureza diferente, é feita pela colaboradora integrada na RTP, que, apesar de referir que as expectativas correspondem ao que esperava, também aponta algo menos positivo: “O único senão é que gostava de trabalhar a tempo inteiro (...)” (E. 8). No caso dos dois colaboradores entrevistados pertencentes ao BPI, embora considerem que as expectativas corresponderam ao que esperavam da profissão, também vêem toda a sua actividade profissional como um processo dinâmico, que implica progressões na carreira e o aparecimento de novos objectivos e, consequentemente novas expectativas a ser, ou não, atingidas (E. 2 e E. 3). É ainda de salientar o facto de apenas três dos colaboradores (E. 5, 7 e 11) relacionarem as expectativas atingidas com o salário que recebem, facto relevante na sua avaliação.

3.11. Relação dos colaboradores com hierarquias, colegas e outras pessoas com quem tenham que lidar

No que diz respeito à relação, de um ponto de vista das entidades empregadoras, não é apontada qualquer ressalva, havendo uma tendência de todas elas para referirem a boa relação pessoal existente entre os colaboradores cegos e os seus colegas, ou com as hierarquias, ou com pessoas com quem os colaboradores lidam diariamente no decorrer das suas funções.

A responsável do BPI, referindo-se à colaboradora que trabalha na área de Recursos Humanos, refere que um dos elementos facilitadores dessa boa relação prende-se também com o cão-guia que funciona como “um quebra-gelo para quem vem de novo (...)”, o que nos leva a considerar que, será sempre necessário algum tempo para alguém que não

conhece a colaboradora se adaptar até estabelecer uma relação com normalidade, que é aliás, a forma como os outros dois colaboradores descrevem a relação com outros colaboradores ou hierarquias do Banco, sendo referido, num dos casos, a cultura existente nesta instituição para integrar pessoas com limitações, o que facilita a relação pessoal entre todos.

Na Cifial, bem como na Silvex e RTP, parece haver consenso entre colaboradores e respectivos responsáveis hierárquicos, quanto à boa relação que os colaboradores cegos estabeleceram com os seus colegas, havendo mesmo relatos de ajuda prestada a alguns destes no que se refere a boleias (E. 6), ou orientação no espaço, e ainda ajuda para suprir alguma necessidade no desempenho de uma tarefa específica em que seja preciso visualizar algum objecto ou imagem.

À mesma conclusão parecem chegar a colaboradora e o responsável da Rádio Táxi, que consideram que a relação é boa, tanto entre colegas, como entre a colaboradora e os clientes que contactam a empresa para pedir o serviço de um táxi.

Curiosamente, nos casos em que são referidas mais ressalvas, prendem-se com o colaborador Inspector Tributário e a Professora que, respectivamente, referem que as relações decorrem com normalidade, embora também salientem que decorrem melhor com uns colegas ou hierarquias do que com outros, mas o mesmo acontece nas relações entre normovisuais, as relações também têm estas variantes, dependendo dos colegas com quem se relacionam no momento. A professora refere que, para cultivar boas relações de amizade ou cordialidade, tenta não depender de ninguém quando chega a uma escola, o que, na sua opinião, faz com que em pouco tempo, alunos, pais e até colegas ou chefias passem a olhá-la com mais normalidade do que passariam, se estivesse sempre a pedir ajuda para tudo.

3.12. Futuras contratações de pessoas cegas pelas organizações

Num último aspecto abordado, em entrevista aos sujeitos hierarquicamente superiores nas empresas, foi-lhes questionado se a empresa em causa estaria disponível, face a experiências anteriores com pessoas cegas, para contratar outros indivíduos nas mesmas circunstâncias. A resposta positiva a esta questão foi unânime, embora, claro, colocando as ressalvas inerentes às limitações de contratação no momento, ou pela

natureza da entidade em causa. Por exemplo, para a Rádio Táxi, em que só trabalha uma colaboradora, não estariam, por só ser necessária uma funcionária, previstas outras contratações; por outro lado, há que ter em conta que, mesmo com muita boa vontade por parte de organizações e colaboradores, poderá haver, ainda que muito poucas, funções em que um colaborador com incapacidade visual não possa ser inserido, como referiu o Director da Silvex, que, por exemplo, uma profissão de motorista “(...) um cego não a pode desempenhar”, mostrando-se no entanto disponível para que a empresa contratasse ainda mais pessoas com deficiência.

3.13. Observações finais

Ainda relativamente às questões colocadas, a título de observações finais, como foi referido na metodologia, nenhum dos responsáveis hierárquicos pretendeu tecer qualquer comentário, o mesmo não acontecendo com os colaboradores.

Dos seis sujeitos que teceram comentários, apenas um nos pareceu menos positivo, na medida em que a colaboradora referia que lamentava o facto de muitos cegos não terem oportunidade para mostrar as suas capacidades, o que lhes era negado logo à partida, sem poderem mostrar do que eram capazes (E. 13).

Dos outros comentários, dois dos colaboradores salientam a grande oportunidade que lhes foi dada e que esperam seja igualmente dada a outros cegos de poderem mostrar as suas capacidades: “Espero que dêem a mesma oportunidade a futuros colaboradores cegos que me deram a mim. É meu dever, para mim e para os outros, mostrar que temos capacidades (...)” (E. 2); “Só gostava que todos os patrões, ou empresas, fossem como a Silvex. Não ficam prejudicadas e ajudam muitas pessoas que de outra maneira não conseguiam encontrar um trabalho.” (E. 11).

Ainda a colaboradora integrada na RTP, refere o facto de não ser esta a sua área de especialização, tendo tirado uma licenciatura em antropologia, mas refere a necessidade de se ser flexível: “Temos que ser flexíveis e, sinceramente, estou muito contente com o que faço (...)”, demonstrando assim capacidade de adaptação às circunstâncias que se lhe apresentam.

Por fim, não menos importante, é a gratidão demonstrada pela colaboradora da Rádio Táxi pela oportunidade dada, e a observação feita pelo colaborador do BPI (E. 3),

que desmistifica a deficiência de uma forma resumida mas bastante concisa, e que a seguir transcrevemos: “A pessoa cega não é incapaz, é «diferente».

Muitas vezes para ultrapassar essa diferença basta ter um pouco mais de cuidado a transmitir a informação. Além disso, ser cego não faz que fique com Super-poderes. É simplesmente alguém que por ficar privado de um dos sentidos, desenvolve/valoriza mais os outros sentidos”.

3.14. Síntese

Na análise de resultados anteriormente efectuada, atentou-se nos aspectos mais relevantes de cada entrevista, a fim de nos podermos focar, simultaneamente, nos dados recolhidos quer com os colaboradores, quer com os seus responsáveis hierárquicos.

Em resumo, é possível determinar que, nos casos estudados, ambas as partes, ou seja, organizações e colaboradores, se manifestam satisfeitos com o trabalho desenvolvido pelos colaboradores cegos ali integrados, não havendo, aqui, nenhum caso de insucesso. Mesmo na organização em que existe um maior número de pessoas com estas características e onde, pela proporcionalidade, poderia haver algum caso menos bem sucedido, o responsável hierárquico refere que tal não acontece. Por outro lado, é de salientar a mudança de percepção notada nas organizações e nos outros colaboradores, face à prestação profissional e pessoal dos cegos, variante verificada em todas as entrevistas realizadas, o que é corroborada pela mudança de atitudes sentida por parte destes últimos. Esta tendência verificada, demonstra claramente que, nas organizações estudadas, quando foi dada uma oportunidade a colaboradores cegos de demonstrarem as suas capacidades os mesmos não defraudaram as expectativas das pessoas que os contrataram, havendo mesmo por parte destes colaboradores como que uma consciencialização de que deles depende em grande parte o sucesso das experiências profissionais realizadas (E. 2).

Outro aspecto relevante, é o facto de os colaboradores cegos estarem igualmente conscientes das suas capacidades: o facto de terem, muitas vezes, expectativas menos ambiciosas, o que não terá apenas a ver com a sua condição sensorial, mas também com a conjuntura actual de escassez de emprego, não impede que saibam quais as suas capacidades e aquilo em que podem, eventualmente ser melhores que outros colaboradores (E. 5, 9, 12). A percepção dessas capacidades também é notória por parte dos responsáveis

entrevistados, dado que todos, sem excepção, consideram os colaboradores aptos para desempenhar a função que lhes foi atribuída, podendo ter mesmo um desempenho acima da média, ou acima das expectativas iniciais. É referido, nalguns casos, as aptidões que pessoas cegas têm para desempenhar determinados trabalhos, pois, pelo facto de não terem o sentido da visão, foram como que obrigadas a treinar os outros sentidos e desenvolver outras capacidades.

Para além disso, os mesmos colaboradores parecem aceitar com naturalidade as limitações impostas pela falta do sentido da visão, encarregando-se muitas vezes eles próprios de as resolver, como o facto de encontrarem “software” específico para instalar nos computadores das entidades para onde são contratados, contratar pessoas para lhes darem aulas de mobilidade, ou suprirem, a expensas suas, as necessidades de ajuda por parte de um normovisual.

Não será uma amostra representativa aquela que foi estudada, mas estes exemplos, podem levar a tirar a ilação de que, pelo facto de serem muitas vezes alvo de discriminação no mercado de trabalho, e terem mais dificuldades em encontrar emprego (noção aliás muito presente no responsável da empresa Rádio Táxi e também pelo facto de os colaboradores com esta característica, tentam esforçar-se para não defraudar as expectativas das pessoas que confiaram neles, chegando mesmo a empenhar-se em suprir as limitações que a própria profissão lhes impõe, mesmo quando poderia ser a entidade patronal a ter esse papel (E. 13 e E. 14). Neste aspecto, poder-se-á referir que a legislação do trabalho, em Portugal, prevê a atribuição de Ajudas Técnicas, financiadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), com o objectivo de adquirir material que permita compensar as limitações do trabalhador, bem como adaptar postos de trabalho com recurso a financiamentos por parte desta entidade. Acontece no entanto que, sendo os processos tão morosos e burocráticos, os colaboradores que encontrem um trabalho, bem como as empresas que os contratam, teriam alguma dificuldade em esperar, por vezes meses, que o processo fosse tratado, sob pena de entretanto a organização já não necessitar dos serviços do colaborador.

Ainda no que respeita à prestação do colaborador, como profissional, é de salientar as inúmeras vantagens que foram referidas, tanto por entidades patronais como pelos próprios colaboradores. De facto, ao se realizar esta análise de conteúdo, considera-se que todas as experiências profissionais aqui retratadas são, de um modo geral, positivas, sendo

também muito positivo o balanço que cada entidade, ou colaborador, faz das prestações inerentes a cada função desempenhada. O simples facto de todas as hierarquias, de forma mais ou menos directa, referirem que as atitudes perante pessoas cegas, e a sua percepção sobre pessoas com estas características, terem sofrido uma mudança positiva, é revelador de como o facto de terem tido a oportunidade de contactar de forma mais próxima com colaboradores com estas limitações lhes possibilitou eliminar alguns dos preconceitos ou mitos em que acreditavam até então.

Não pretendendo generalizar os resultados obtidos, pensamos não ser ambicioso concluir que, no que respeita ao mercado português, embora se denotem muitos problemas relacionados com a falta de mercado de trabalho, e de entidades dispostas a dar uma oportunidade a pessoas com algum tipo de incapacidade, em particular, a pessoas cegas, também é certo que aqueles a quem é dada essa mesma oportunidade tentam aproveitá-la da melhor forma, não desapontando as pessoas responsáveis pela sua contratação.

4. Análise e discussão dos resultados

Este estudo empírico foi efectuado com o objectivo de forma a conseguirmos compreender melhor a realidade da integração de pessoas cegas no contexto laboral em Portugal.

Numa primeira análise, podemos dizer que de todos os sujeitos entrevistados, quer se trate de colaboradores, quer de responsáveis hierárquicos, notou-se uma grande abertura no que à prestação dos colaboradores diz respeito, o que vem confirmar os resultados obtidos num estudo semelhante sobre o emprego de pessoas com deficiência no distrito de Aveiro, segundo o qual os responsáveis hierárquicos mostraram, de um modo geral, conhecer a realidade dos colaboradores com algum tipo de deficiência, bem como as suas limitações e potenciais capacidades (Monteiro, 2009).

Durante todas as entrevistas, os responsáveis hierárquicos revelaram ter algumas informações referentes à especificidade da incapacidade em causa, da mesma forma que os colaboradores pareciam conhecer a realidade da organização em que trabalhavam e desempenhar a sua função no sentido de se tornarem, efectivamente, um valor acrescentado para a empresa.

De acordo com vários autores estudados (Leonard, 2000; Rodrigues, 2004), foi considerado que não haveria, hoje em dia, motivo para determinarmos com exactidão as profissões em que pessoas com esta limitação poderiam, ou não, desenvolver a sua actividade profissional. Se atentarmos nos resultados obtidos, a diversidade de profissões aqui encontradas demonstra que, efectivamente, estamos numa época em que cegos conseguem ter já, à sua disposição, um leque de escolhas muito variado. Mesmo não nos tendo sido possível efectuar qualquer entrevista em que os indivíduos cegos desempenhassem profissões em áreas ainda menos vulgares, como alguns exemplos referidos no capítulo de enquadramento teórico, certo é que, em Portugal, mas mais ainda noutros países onde o desenvolvimento tecnológico, ou mesmo social, já permite encarar esta limitação de outra forma, podemos encontrar uma diversidade de profissões praticadas por pessoas cegas ainda mais impressionante. Salienta-se contudo que, numa pequena amostra de nove colaboradores, foi-nos possível abranger vários segmentos, desde a função de Telefonista ou Embalador até à função de “Trader”, ou Inspector Tributário. Não sendo nossa intenção dar mais importância a uma profissão em detrimento de outra, quer seja pelas competências necessárias a cada uma (Carrol, 1968), quer pela remuneração correspondente, certo é que, e tendo em conta a análise bibliográfica efectuada, não podemos deixar de considerar como um grande avanço que haja, já, em Portugal, pessoas cegas com esta variedade de escolhas profissionais.

Mesmo havendo um longo caminho a percorrer neste sentido, consideramos que as funções desempenhadas por estes colaboradores poderão representar um bom exemplo de como é possível a indivíduos com estas características desempenharem as mais diferentes actividades profissionais, desde que para tal lhes sejam proporcionadas as adaptações necessárias, e desde que exista, da parte das organizações, alguma flexibilidade para lhes dar a oportunidade de exercerem a sua actividade profissional (Golin, 2003; Rodrigues, 2004).

Outro aspecto por nós considerado relevante no que respeita ao primeiro tópico abordado prende-se com o facto de, logo numa fase de selecção, termos verificado que nos dois casos em que esta fase incluiu a aplicação de um teste escrito, foram os colaboradores a suprir a necessidade de material adaptado, através de um computador portátil com leitor de ecrã instalado. Esta flexibilidade por parte dos colaboradores vai ao encontro do que alguns autores chamariam de inclusão, pois, neste caso, o próprio colaborador está a

assumir activamente o seu papel no sentido de possibilitar uma maior adaptação à sociedade em que se encontra inserido, nomeadamente, no meio laboral (Golin, 2004).

As dificuldades referidas por colaboradores e hierarquias, no decurso do desempenho da actividade profissional, poderiam estar, em parte, relacionadas à actividade profissional específica, como no caso da colaboradora operadora de telefone, que teve de memorizar todas as ruas do concelho de Aveiro, algo que provavelmente seria igualmente necessário caso se tratasse de uma pessoa com o sentido da visão. Por outro lado, problemas de acessibilidade sentidos, de orientação, ou de falta de preparação das organizações para lidarem com a diferença podem ser considerados mais ligados à incapacidade em causa (Leonard, 2000; Rodrigues, 2004).

Para alguns autores, o facto de uma pessoa se inserir no mercado de trabalho, não significa que as dificuldades não surjam, cabendo aos próprios, a entidades empregadoras ou a outras entidades ligadas a pessoas com deficiência, tentar suprir essas dificuldades. Verifica-se nalguns casos a intervenção de técnicos de reabilitação e mobilidade, como por exemplo quando as aulas de mobilidade foram necessárias (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004),

Da mesma forma que no caso do colaborador que perdeu o sentido da visão mas continuou no mesmo emprego e, de forma geral, em funções semelhantes às que tinha antes desta modificação, houve também por parte da entidade empregadora, e certamente de outros profissionais, um esforço no sentido de reintegrar este colaborador, e tido em conta a sua nova condição (Rodrigues, 2004). Embora seja esta a política desejável por parte das empresas, também é verdade que nem sempre é possível, da mesma forma que nem sempre as organizações estão capacitadas para se adaptarem, elas próprias às novas circunstâncias (Ferreira, 2010; Monteiro, 2009). Tendo em conta as respostas obtidas, verifica-se que os próprios colaboradores encontraram formas de suprir necessidades como a falta de conhecimento dos percursos que os levariam para o local de emprego, o que vem, mais uma vez, mostrar a participação dos próprios no processo de integração.

Ainda no que se refere às dificuldades apontadas no exercício de funções por parte destes colaboradores, é de referir a falta de acessibilidade a muitos materiais, que, excluindo-se, por exemplo, o caso referido por uma responsável hierárquica, em que a dificuldade estaria na leitura de documentos manuscritos (E. 1), alguns dos problemas surgidos poderiam ser resolvidos com um empenho diferente por parte das empresas. De

acordo com alguns dados recolhidos, a inacessibilidade de alguns programas informáticos, bem como do acesso a informação constante de páginas na internet, nomeadamente de páginas ligadas à Administração Pública, denota que ainda não foram levados a cabo os esforços suficientes para que a integração destas pessoas no mercado de trabalho pudesse ser facilitada, uma vez que, de acordo com o Inspector Tributário a desmaterialização dos processos poderia facilitar a vida de advogados, ou neste caso, de Inspectores Tributários, ou outras profissões semelhantes, quando estes não pudessem servir-se do sentido da visão, o que muitas vezes acabará por não acontecer pelo facto de essa informatização não ocorrer tendo em conta as regras e normas de acessibilidade.

Cabe-nos ressaltar a abertura de uma das entidades, o BPI, que desenvolveu esforços no sentido de permitir que as suas plataformas internas se tornasse cada vez mais acessíveis a pessoas cegas, desenvolvendo algumas alterações necessárias ao nível da programação, para permitir a total autonomia de um dos colaboradores cegos que ali desenvolve a sua actividade profissional.

Por fim, no que respeita à inacessibilidade de materiais como livros didáticos (E. 13), caberá aos países responsáveis, encontrar a forma de, sem comprometer os direitos de autor, criar mecanismos que permitam a pessoas com dificuldades motoras, visuais, de dislexia, ou outras, acederem a livros em suportes alternativos, devendo as editoras disponibilizar esses suportes mediante o pagamento da mesma quantia monetária que seria paga por um exemplar em suporte tradicional.

Na integração de pessoas cegas nas organizações referidas neste estudo, poucos foram os casos em que não foi necessário efectuar qualquer adaptação ao posto de trabalho. Em parte, esta conclusão vem contrariar os resultados obtidos no estudo de Monteiro (2009), no qual colaboradores e organizações referiram não ter sido necessário efectuar qualquer adaptação ao nível arquitectónico, de equipamentos ou outros.

Por outro lado, podemos considerar que, uma vez que para a elaboração deste estudo foram consideradas várias limitações ou incapacidades, talvez não se revelasse de facto a necessidade de modificações na forma de trabalhar ou no que diz respeito a eventuais barreiras arquitectónicas. Por outro lado, o facto de muitas vezes, se tratar de profissões para as quais não são exigidas grandes qualificações, tratando-se de tarefas pré-concebidas, como no caso das linhas de montagem, uma vez que os colaboradores utilizam

os meios disponibilizados aos restantes colegas de trabalho, pode de facto não ser necessária qualquer alteração nesse sentido (E. 5 e E. 11).

Entretanto, e no que se refere a outras adaptações, uma das alterações significativas encontradas prende-se com a disponibilização, por parte da empresa Silvex de um meio de transporte que garanta uma maior acessibilidade ao local de trabalho por parte de pessoas cegas. De acordo com Leonard (2000), um dos problemas muitas vezes encontrados quando falamos de empregabilidade entre pessoas cegas, prende-se precisamente com a sua impossibilidade de, por meios próprios, conseguirem deslocar-se de forma autónoma até ao local de trabalho, mesmo porque, muitas vezes, as possíveis entidades empregadoras não se encontram próximas de qualquer rede de transportes disponíveis. Parece-nos interessante que, neste caso, a própria empresa, tenha assumido, a seu cargo, a tarefa de garantir que a inacessibilidade não se torna, de facto, numa barreira à plena integração destes indivíduos.

O recurso a meios tecnológicos auxiliares, como computadores com “software” adaptado, linhas Braille, ou outros, veio permitir a muitas pessoas cegas desempenharem a sua actividade profissional quase em igualdade de circunstâncias relativamente a outros colegas nas mesmas condições. De acordo com vários autores, mais uma vez, é de salientar o mérito que o desenvolvimento das novas tecnologias tem desempenhado nos últimos anos, no que respeita a esta temática. No entanto, Carrol (1968) e outros estudiosos referem igualmente que cabe também às organizações, colaboradores e outros técnicos, encontrarem eles próprios estratégias que lhes permitam compensar a falta da visão. Ao longo das entrevistas efectuadas podemos apontar vários casos em que a iniciativa dos colaboradores permitiu suprir tais necessidades, tais como o recurso a terceiros, ainda que com prejuízo financeiro, para realizar tarefas que, por razões várias, os colaboradores não conseguem desenvolver sozinhos (E. 13), ou a adaptação de meios informáticos já existentes para permitir desempenhar outras tarefas, como acontece no caso deste sujeito, ao utilizar o retroprojector para passar informação aos alunos.

De acordo com alguns estudos levados a cabo em Portugal (Monteiro, 2009), verifica-se sobretudo em áreas específicas, uma falta de formação profissional que permita a muitas pessoas com deficiência, ou cegueira, em particular, de serem inseridas no mercado de trabalho. Esta questão não parece apenas preocupar os técnicos e entidades governamentais do nosso país, uma vez que em países como Brasil, Itália ou Estados

Unidos também são desenvolvidos esforços no sentido de capacitar e, posteriormente, integrar pessoas com esta incapacidade no mercado de trabalho. É de salientar que, ainda que em poucos casos, nas entrevistas efectuadas foi possível identificar algumas situações em que os colaboradores foram inseridos no mercado de trabalho após a frequência de formação específica ou ainda que, para o caso do colaborador que perdeu a visão quando já se encontrava na empresa, foi-lhe facultada alguma formação específica no sentido de o capacitar para poder continuar a desempenhar funções análogas. Por outro lado, as necessidades de formação verificadas prendiam-se mais com a função em específico, e que foi fornecida pelas entidades empregadoras, o que, teria, de qualquer modo, de ser feito, mesmo que se tratasse de um colaborador sem qualquer limitação considerada.

No que se refere às dificuldades que ainda subsistem, e tendo em conta os casos abordados, pode-se considerar que de um modo geral, os colaboradores encontraram forma de minimizar o seu impacto no seu dia-a-dia.

Outro aspecto abordado durante as entrevistas e muito estudado pelos especialistas desta área, prende-se com as eventuais vantagens para as organizações da integração de pessoas cegas. É evidente para alguns autores de referência, como Carrol (1968) ou Tuttle (1984), que o emprego para pessoas cegas não deve ser pensado apenas como uma forma de integração social, devendo o sujeito ser encarado como um elemento produtivo da organização em que for inserido. Isto significa que quando alguém com estas características passa a fazer parte do quadro de uma determinada instituição, normalmente deve verificar-se a premissa de que este colaborador não se encontra ali só pelo facto de ser cego e para permitir à empresa cumprir o seu papel de responsabilidade social (Ferreira, 2010; Golin, 2003). Não é de facto isto que acontece, quando falamos dos sujeitos entrevistados no âmbito do desenvolvimento deste trabalho. Por um lado, verifica-se que nem todas as entidades empregadoras referiram questões que, em princípio, poderiam ser muito relevantes para o emprego de pessoas com deficiência, como os incentivos fiscais ou apoios governamentais na adaptação de postos de trabalho. Neste campo aliás, apenas num dos casos foi referido que esses incentivos tiveram influência directa numa passagem ao quadro, mais facilitada, da colaboradora em causa. Por outro lado, a preocupação com a responsabilidade social e com o exemplo dessa mesma organização face a outras que possam, no futuro, vir a recrutar também pessoas com as mesmas características, é um factor a considerar pela maior parte dos responsáveis hierárquicos que, antes de mais, de

uma forma global, consideram o trabalhador cego como um colaborador válido, e com valor acrescentado para a empresa, antes de o verem como uma pessoa com limitações.

Ainda no que se refere a este tópico, é de salientar a opinião de que muitas vezes estes colaboradores revelam desempenho acima da média (Carrol, 1968; Golin, 2003; Rodrigues 2004,). Esta premissa pode de facto ser uma vantagem real para as empresas contratadoras de pessoas com incapacidade, uma vez que, para além das preocupações com a responsabilidade social, as empresas têm de se tornar produtivas e garantir a sua sustentabilidade. É neste sentido que mais uma vez a posição de Carrol (1968) se mostra muito actualizada, na medida em que o autor refere que um cego não deve, na generalidade dos casos, ser contratado apenas pelo facto de ser cego, não devendo ser discriminado, tem também de ter competências para desempenhar o trabalho que lhe foi destinado, garantindo assim ao indivíduo um papel proactivo no que à condução da sua inclusão na sociedade civil diz respeito.

Ainda no que se refere às vantagens em empregar pessoas cegas, denota-se uma diferença de opinião relativamente aos dados recolhidos, para entidades empregadoras e colaboradores, na medida em que os próprios colaboradores parecem ter uma consciência ainda mais vincada no que ao seu valor como profissionais diz respeito. Na maioria dos casos, os colaboradores referem que é bom para a empresa tê-los como colaboradores, na medida em que têm um bom desempenho profissional, embora nem todos considerem essa premissa relacionada com o facto de serem cegos. O entrevistado 2 defendeu mesmo que o facto da empresa contratar cegos pode estar ligado à consciência que esta tem de que está a investir em alguém que dará o seu melhor para cumprir os objectivos propostos, uma vez que, tratando-se de alguém em desvantagem na sociedade, tudo fará para provar, a si e aos outros, o seu valor.

Desta forma, podemos considerar que para as empresas, para além de outras vantagens, o facto de estes colaboradores, terem, na sua generalidade, um bom desempenho profissional, será talvez o maior incentivo para que outras lhe sigam o exemplo, até porque, embora haja programas de apoio ao emprego para pessoas com deficiência em curso, no nosso país (Monteiro, 2009), eles serão talvez insuficientes, ou pelo menos, não estão a revelar-se muito eficazes, já que a empregabilidade de pessoas com deficiência continua a ser muito mais baixa, comparativamente a outros indivíduos.

A mudança de atitudes face a pessoas cegas está, como foi dito anteriormente, muito relacionada com a percepção que temos desses indivíduos. Embora não seja uma questão muito abordada no que respeita a pessoas com deficiência, é consensual o facto de, quando há desconhecimento das reais implicações da deficiência visual, existirem também a esta associados alguns mitos, ou crenças, que impedem que o indivíduo possa ser visto, antes de mais, como um ser humano, com características próprias, defeitos, qualidades (Rodrigues, 2004). O facto de não termos uma percepção muito positiva sobre determinado indivíduo, em função de determinadas características particulares, e concretamente no que ao mercado de trabalho diz respeito, leva a que não sejam consideradas todas as potencialidades desse indivíduo. Desta forma, as expectativas que vamos ter sobre o mesmo não serão tão elevadas, ao mesmo tempo que as nossas atitudes para com ele tendem a demonstrar algum cepticismo sobre as suas reais capacidades. De acordo com alguns autores (Rodrigues, 2004; Silva, 2000) e com as conclusões de diferentes estudos realizados, pode ser concluído que um dos principais obstáculos à integração de pessoas com deficiência continua a prender-se com aspectos sociais, e nem tanto com falta de qualificações do colaborador ou incapacidade da organização para integrar uma pessoa com estas características. Um caso flagrante terá sido a hierarquia de um dos colaboradores que, segundo este, terá, de forma directa, admitido a sua inicial incredibilidade sobre o seu bom desempenho profissional (E. 14). Mesmo sem a entrevistar, não será difícil concluir que, caso houvesse oportunidade de a incluir neste estudo, a chefia teria manifestado que as expectativas relativamente a este colaborador tinham sido largamente ultrapassadas, e que as suas atitudes perante este tinham sofrido uma grande alteração.

De modo geral e ao longo das entrevistas, nota-se também um esforço por parte dos colaboradores em contribuir para que a mudança de atitudes ocorra, de forma positiva, visto que sentem que são como que postos à prova, diariamente, e que lhes cabe mostrar as suas capacidades e o seu valor (E. 2 e E. 14), e que o seu trabalho e o seu comportamento são valorizados: “É muito bom sermos valorizados não por sermos cegos mas pelas capacidades que temos (...)” (E. 9).

No entanto, e analisando esta dimensão de forma mais global, ou seja, simultaneamente de organizações e colaboradores, nota-se alguma resistência da parte dos responsáveis ou hierarquias em se referirem a essa mudança ocorrida, o que, pelo contrário, é muito mais abertamente sinalizado pelos próprios colaboradores, no fundo, os

alvos dessa mudança de atitudes ou mesmo de percepção sobre eles e sobre pessoas que têm as mesmas características, ou seja, a falta de visão. De facto embora os responsáveis entrevistados refiram que houve alguma mudança na percepção que tinham sobre pessoas cegas, pareceu-nos, durante as entrevistas, notar mais alguma resistência em falar sobre este tema, quando questionados, primeiramente, sobre a percepção sobre pessoas cegas: “eu já considerava que uma pessoa deficiente podia trabalhar, como todos os outros colaboradores, mas tive, mais uma vez a confirmação” e posteriormente sobre as atitudes para com estes: “Manteve-se igual, como disse, não considero pessoas com estas características pessoas incapazes, são diferentes, mas capazes, eu acho.” (E. 4).

Numa primeira análise, e uma vez que há mais resistência em falar desta questão por parte das pessoas de quem se espera essa mudança de atitudes, poder-se-ia considerar que as mesmas, ainda que de forma menos consciente, partam do pressuposto que não será aceitável do ponto de vista social, que alguém, mesmo que sem ter nunca trabalhado com pessoas cegas, pudesse ter uma percepção menos positiva sobre estes colaboradores.

O papel activo dos indivíduos neste processo não deixa de ser relevante para esta análise, já que, em parte, cabe aos mesmos não só adaptar-se a algumas situações rotineiras da sociedade em causa, como também, ter eles próprios, atitudes que possibilitem a sua total inclusão, e aqui podemos incluir a inclusão no mercado de trabalho.

O estudo da bibliografia existente sobre deficiência visual, e cegueira, em particular, permitiu-nos constatar que de acordo com a opinião de vários autores, podemos esperar, em muitos casos, um desempenho igual ao de todos os outros colaboradores a ocupar as mesmas funções, senão acima da média, desde que, obviamente, sejam garantidas todas as adaptações indispensáveis ao desempenho dessa actividade profissional (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004). Por outro lado, tal como já foi referido a situação de alguma desvantagem na obtenção de um emprego por parte destes indivíduos muitas vezes leva a que os mesmos se empenhem de forma muito mais notável quando alguma entidade lhes dá a oportunidade de desenvolverem ali uma actividade profissional, de conseguirem a categoria de pessoa empregada, ganharem um salário que lhes permita sustentar-se e à sua família, etc. (Golin, 2003; Monteiro, 2009). Dos casos abordados, é consensual, quer por parte de hierarquias quer por parte de colaboradores, que o desempenho profissional não só se situa entre o aceitável, ou esperado, para colaboradores com aquele grau de antiguidade e com as funções que desempenham, como muitas vezes, atinge níveis acima da média,

face a outros colaboradores com as mesmas funções, ou face às expectativas que as hierarquias e colaboradores consideram existir.

Relativamente a este item, aliás, e como a confirmar o atrás exposto, pode dizer-se que as expectativas, de um modo geral, foram atingidas e na maior parte dos casos, ultrapassadas, quer no que respeita ao esperado pelos colaboradores, relativamente à sua actividade profissional, quer quanto às hierarquias, ou responsáveis organizacionais, e ao que esperavam, face a estes colaboradores.

Pode ainda dizer-se que muitas vezes, pelo facto de as atitudes de terceiros não serem muito favoráveis, alguns estudos levados a cabo sobre esta temática defendem que as expectativas dos colaboradores face à sua prestação como profissionais não serão muito elevadas, pois, como não são muito valorizados no que a esta dimensão diz respeito, acabam, eles próprios por se convencer que as suas potencialidades neste campo poderão ser limitadas. Esta variável poderia ser abordada de diferentes formas, uma vez que, de acordo com os resultados obtidos, os colaboradores e as entidades atribuem uma boa classificação quanto ao desempenho profissional, embora, de um modo geral, também afirmem que as expectativas foram em muito ultrapassadas, o que, embora com algumas reservas, podemos concluir que a percepção dos próprios cegos, quanto ao seu desempenho profissional, não seria tão elevada como o seu desempenho profissional veio a revelar-se.

Desta forma, podemos concluir que, nos casos estudados, e tendo em conta também a recolha de dados bibliográficos, quando há a iniciativa por parte de uma qualquer entidade, em integrar pessoas com alguma incapacidade visual, normalmente as mudanças de percepção perante os indivíduos em causa ocorre de forma positiva. Não podemos, no entanto, descurar que estamos a falar de seres humanos e, consequentemente, de pessoas que, independentemente das suas características individuais, ou da existência de uma característica mais diferenciadora como o caso da cegueira, não faz dessas pessoas, logo à partida, indivíduos com determinada forma de agir e de estar. Isto é, pelo facto de estarmos perante pessoas com determinada característica, e pelo facto de termos aqui a demonstração de determinada evolução no sentido positivo, não significa que possa ser feita uma generalização sobre o comportamento de todas as pessoas cegas perante uma situação idêntica. O facto de estes indivíduos se terem, de uma forma significativa, adaptado à sua condição de colaboradores, de terem superado as expectativas que eles próprios, ou que as suas entidades empregadoras ou chefias demonstraram, não significa

que o mesmo aconteça com todos os outros indivíduos cegos, da mesma forma que um comportamento de um indivíduo cego menos positivo, também não deve ser generalizado, dado que, como foi referido, e é facilmente compreensível, cada ser humano terá as suas características individuais, sejam elas positivas ou menos positivas (Carrol, 1968; Rodrigues, 2004).

A relação dos colaboradores com as suas hierarquias ou colegas de trabalho, bem como com pessoas com quem tenham que lidar directamente no decurso do desempenho da sua actividade profissional, foi classificado, na sua generalidade, como sendo positivo, quer por parte dos colaboradores, quer por parte das chefias. Como foi referido, as únicas ressalvas mais evidentes provêm de dois colaboradores que se encontram a desempenhar funções às quais acederam via concurso público. Talvez seja muito arrojado da nossa parte considerar que, o facto de não se tratar de funções para as quais estes foram contratados directamente pelas organizações onde trabalham esteja relacionado com o facto de encontrarem mais alguma resistência por parte dos seus superiores hierárquicos. No entanto, como se trata apenas de dois casos estudados, e como, pelo que já foi atrás referido, não podemos cair na tentação de generalizar os resultados obtidos, preferimos considerar que se trataram de casos em que o desconhecimento sobre as aptidões e potencialidades de pessoas cegas, pelo menos ao início, terá comprometido não só a percepção de chefias e colegas sobre estes dois sujeitos, como obviamente, este factor terá tido uma influência menos positiva no que aos relacionamentos interpessoais diz respeito. Por outro lado, é do senso comum que, independentemente de nos encontrarmos inseridos em entidades empregadoras, recreativas ou outras, tendencialmente todos os indivíduos tendem a aproximar-se mais de umas pessoas do que de outras e com elas desenvolver laços mais sólidos de amizade, pelo que não consideramos como um aspecto negativo que tal também se verifique no caso de indivíduos cegos em contexto laboral.

Relativamente a outras considerações ou observações efectuadas durante a recolha de dados, é de salientar a percepção dos colaboradores da necessidade de se adaptarem muitas vezes, eles próprios às necessidades da empresa, o que vem de encontro as conceitos mais recentes sobre competitividade e exigência no mercado de trabalho actual (Golin, 2003; Monteiro, 2009). Dos colaboradores entrevistados, todos têm consciência da oportunidade que lhes foi dada, como pessoas cegas, de desempenharem uma actividade profissional, o que nos vem demonstrar que a integração destas pessoas no mercado de

trabalho ainda está longe de atingir. Isto para além de nos merecer uma reflexão cuidada sobre até que ponto a valorização de indivíduos com estas características ainda é um tabu, mostra que, na medida em que os entrevistados conseguiram uma actividade profissional de acordo com as suas competências ou qualificações estando conscientes da escassez de emprego para pessoas com as suas limitações, sintam que são privilegiados por poderem desenvolver uma actividade profissional, com tudo o que isso implica a nível monetário, social e pessoal.

Não nos podemos esquecer, contudo, que o facto de Portugal, e outros países da Europa, se encontrarem neste momento a atravessar uma conjuntura pouco favorável à criação de emprego não facilita a inclusão de pessoas com limitações no mercado de trabalho, não sendo, contudo, motivo para justificar o facto de os números demonstrarem que a taxa de desemprego entre as pessoas com estas incapacidades é significativamente superior a indivíduos sem qualquer incapacidade, pelo menos legalmente diagnosticada. Por outro lado, alguns dados apontam para o facto de uma pessoa com deficiências sensoriais, como é o caso de pessoas cegas, ter mais alguma dificuldade em se inserir em actividades profissionais, face a pessoas com outras deficiências, nomeadamente, limitações físicas, como motoras e outras. Podemos de alguma forma relacionar esta maior dificuldade com os mitos criados ao longo do tempo sobre a cegueira, em particular, e sobre a incapacidade de muitos seres considerados normovisual lidarem com a própria deficiência, e considerarem a hipótese de os próprios cegos encontrarem formas de compensar a limitação de falta de visão, pois, enquanto poderá ser mais evidente que, para alguém com dificuldades motoras, se utilize uma cadeira de rodas para permitir a esta pessoa locomover-se, não será tão evidente o uso de meios tecnológicos, ou o desenvolvimento de outras aptidões que permitam suplantar a limitação ou falta do sentido da visão.

Não pretendemos aqui tirar o mérito a todos aqueles que, com alguma limitação física conseguem enfrentar as muitas barreiras arquitectónicas do seu dia-a-dia, apenas foi nossa intenção chamar a atenção para o facto de a cegueira, ou a incapacidade visual, estar ainda muito rodeada de falsas crenças e de muita desinformação, que impossibilita uma maior integração por parte destes indivíduos em actividades nas quais têm tantas potencialidades como outros indivíduos com os mesmos graus académicos ou a mesma experiência profissional.

Voltando a centrar-nos na análise dos resultados obtidos, podemos em resumo, dizer que, na abordagem e análise exploratórias efectuadas, tentou-se, tanto quanto possível, atentar nos aspectos mais relevantes de cada entrevista, a fim de nos podermos focar, simultaneamente, nos dados recolhidos quer com os colaboradores, quer com os seus responsáveis hierárquicos. As questões abordadas, permitiram-nos, de um modo geral, compreender alguns aspectos considerados fundamentais no que respeita à empregabilidade de pessoas cegas em Portugal, ainda que, pela amostra pouco significativa utilizada, não seja possível tornar o estudo tão representativo quanto seria desejável. Ainda assim, a consistência das respostas obtidas, bem como a fundamentação bibliográfica sob a qual nos debruçámos, pode permitir-nos formular algumas conclusões provisórias relativamente aos aspectos abordados.

Por seu turno, e tendo em conta o atrás referido, podemos considerar que ambas as partes, ou seja, organizações e colaboradores, se manifestam satisfeitos com o trabalho desenvolvido pelos colaboradores cegos ali integrados, não havendo, aqui, nenhum caso de insucesso. Mesmo na organização em que existe um maior número de pessoas com estas características e onde, pela proporcionalidade, poderia haver algum caso menos bem sucedido, o responsável hierárquico refere que tal não acontece.

É de salientar a mudança de percepção notada nas empresas e noutros colaboradores, face à prestação profissional e pessoal dos cegos, variante verificada em todas as entrevistas realizadas, o que é corroborada pela mudança de atitudes sentida por parte destes últimos. Esta tendência verificada, demonstra claramente que, nas organizações estudadas, quando foi dada uma oportunidade a colaboradores cegos de demonstrarem as suas capacidades os mesmos não defraudaram as expectativas das pessoas que os contrataram, havendo mesmo por parte destes colaboradores como que uma consciencialização de que deles depende em grande parte o sucesso das experiências profissionais realizadas (E. 2) (Ferreira, 2010; Monteiro, 2009).

Outro aspecto relevante, é o facto de os colaboradores cegos estarem igualmente conscientes das suas capacidades: o facto de terem, muitas vezes, expectativas menos ambiciosas, o que não terá apenas a ver com a sua condição sensorial, mas também com a conjuntura actual de escassez de emprego, não impede que saibam quais as suas capacidades e aquilo em que podem, eventualmente ser melhores que outros colaboradores (E. 5, 9 e 12). A percepção dessas capacidades também é notória por parte dos

responsáveis entrevistados, dado que todos, sem excepção, consideram os colaboradores aptos para desempenhar a função que lhes foi atribuída, tendo mesmo um desempenho acima da média, ou acima das expectativas iniciais. É referido, nalguns casos, as aptidões que pessoas cegas têm para desempenhar determinadas funções, pois, pelo facto de não terem o sentido da visão, foram como que obrigados a treinar os outros sentidos e desenvolver outras capacidades. Apesar de não devermos partir deste pressuposto sem algumas ressalvas, e mesmo considerando os mitos já referenciados sobre pessoas cegas, mesmo autores com muita experiência nesta problemática (Carrol, 1968; Leonard, 2000), reconhecem que nalgumas profissões, o facto de estarmos perante um colaborador cego o pode colocar em vantagem face a outros colegas com as mesmas funções. Se é verdade que nalgumas actividades profissionais a sua desvantagem também é clara, senão, mesmo, a impossibilidade de as desempenharem, pelo facto do sentido da visão ser fundamental em 100% da actividade desenvolvida, se há alguns papéis profissionais que podem ser melhor desenvolvidos por pessoas cegas, não será este aspecto negativo, bem pelo contrário, mesmo porque pode possibilitar a muitos indivíduos nestas circunstâncias uma oportunidade de emprego (Tuttle, 1984).

Ainda outro facto relevante apreendido no decorrer das entrevistas, diz respeito à forma como, com muita naturalidade, os colaboradores parecerem aceitar limitações impostas pela falta do sentido da visão, encarregando-se muitas vezes eles próprios de as resolver, como o facto de encontrarem “software” específico para instalar nos computadores das organizações para onde são contratados, contratar pessoas para lhes darem aulas de mobilidade, ou suprirem, a expensas suas, as necessidades de ajuda por parte de um normovisual. Não será uma amostra representativa aquela que foi estudada, mas estes exemplos, podem levar a tirar a ilação de que, pelo facto de serem muitas vezes alvo de discriminação no mercado de trabalho, os colaboradores com esta característica, tentam esforçar-se para não defraudar as expectativas das pessoas que confiaram neles, chegando mesmo a empenhar-se em suprir as limitações que a própria profissão lhes impõe, mesmo quando poderia ser a entidade patronal a ter esse papel (e. 13 e 14). Neste aspecto, poder-se-á referir que a legislação do trabalho, em Portugal, prevê a atribuição de Ajudas Técnicas, financiadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), com o objectivo de adquirir material que permita compensar as limitações do trabalhador, bem como adaptar postos de trabalho com recurso a financiamentos por parte desta

entidade. Acontece, no entanto, que sendo os processos tão morosos e burocráticos, os colaboradores que encontrem um trabalho, bem como as empresas que os contratam, teriam alguma dificuldade em esperar, por vezes meses, que o processo fosse tratado, sob pena de entretanto a empresa já não necessitar dos serviços do colaborador.

5. Limitações do Estudo e Sugestões para Pesquisas Futuras

O trabalho realizado, não teria sido possível sem a consulta da bibliografia que foi aqui citada. No entanto, considera-se que para um estudo mais aprofundado sobre este tema, teria sido necessária uma pesquisa mais exaustiva, tanto a nível teórico, como a nível empírico. No entanto, logo ao decidirmos abordar este tema, estávamos conscientes de que a bibliografia sobre o mesmo não era muito abundante, quer em Portugal, quer noutros países. O facto de apenas recentemente a integração, ou inclusão de pessoas cegas no mercado de trabalho, ter começado a ser estudada de forma sistemática poderá explicar o reduzido número de estudos que encontrámos sobre o tema. No que respeita à deficiência visual, verificámos que os autores estão mais focados no tema da educação, ou da reabilitação, do que propriamente na exploração dos resultados obtidos com a inclusão destas pessoas numa vida profissional activa. Por outro lado, esse facto também nos pareceu constituir um desafio adicional, tendo o estudo que ser complementado com uma análise mais aprofundada da realidade que encontrámos no nosso país.

No caso de, futuramente, este tema poder ser abordado novamente, numa perspectiva de se avaliar o grau efectivo da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho no nosso país, poder-se-ia, eventualmente, adoptar outros instrumentos complementares de recolha de dados, como questionários elaborados a partir dos resultados aqui obtidos, que permitissem, agora, generalizar as conclusões a que pudemos chegar de uma forma mais consistente, por exemplo, através de uma amostra que incluísse mais empresas, mais colaboradores, e uma amostra mais quantitativa dos cegos portugueses.

Seria igualmente interessante, embora neste estudo não tivesse sido feita essa abordagem, uma comparação dos resultados em empresas privadas relativamente a colaboradores integrados em instituições da Administração Pública, uma vez que a

legislação existente que prevê quotas de emprego para pessoas com deficiência neste sector, tem precisamente por finalidade facilitar o acesso destas pessoas ao mercado de trabalho.

Estamos conscientes das outras limitações inerentes a este estudo, sendo a mais evidente, durante esta análise, o facto de não ter sido possível entrevistar os superiores hierárquicos dos colaboradores do BPI aqui incluídos, limitando-se as informações sobre os mesmos a uma terceira pessoa que, ainda assim, seguirá políticas muito próximas das dos seus Directores e que, por outro lado, sendo a responsável da área de Recursos Humanos, está ciente das normas da empresa e daquilo que é esperado de cada um dos colaboradores, incluindo estes dois sujeitos.

Seria igualmente interessante, ainda no âmbito deste tema, e numa eventual investigação futura, entrevistar não só os superiores hierárquicos, mas também colegas e outras pessoas que lidem directamente com os colaboradores cegos, como clientes, eventuais fornecedores da empresa, ou outros, para melhor compreendermos a percepção que os mesmos têm destes indivíduos.

Adicionalmente, não podemos deixar de considerar pertinente um inquérito, ainda que utilizando um instrumento de recolha de dados diferente, a uma amostra mais representativa das empresas em Portugal, que nos desse a conhecer a percepção que os responsáveis pelas organizações têm de colaboradores cegos, mesmo que pessoas com estas características não fizessem parte do quadro da empresa. Esta abordagem, poderia igualmente dar-nos a perceber as vantagens, ou desvantagens, que estes indivíduos anteviam na contratação de pessoas cegas no futuro.

As questões abordadas permitiram-nos, de um modo geral, compreender alguns aspectos considerados fundamentais no que respeita à empregabilidade de pessoas cegas em Portugal, ainda que, pela amostra pouco significativa utilizada, não seja possível tornar o estudo tão representativo quanto seria desejável. Ainda assim, a consistência das respostas obtidas, na maioria dos casos, permite-nos tirar algumas conclusões primárias, que nos parecem interessantes.

Conclusão

No início deste trabalho, foi referido que pretendíamos levar a cabo um estudo relacionado com a realidade portuguesa sobre a empregabilidade de pessoas cegas. Este tema pareceu-nos relevante visto que, embora encontrando alguma bibliografia referente à integração de pessoas com algum tipo de incapacidades, não era dada muita atenção ao tema da cegueira e às suas implicações no mercado de trabalho. Por outro lado, a convicção de que a integração no emprego se trata de uma questão fundamental para os nossos dias, a par da integração social, escolar, familiar, que possibilita, em muitos casos, à pessoa com deficiência um grau de inclusão a todos estes níveis, de forma semelhante à conseguida pela maior parte dos indivíduos ditos “normais”, levou-nos a pretender conhecer melhor esta dimensão.

No mercado de trabalho, cada vez mais os superiores hierárquicos, gestores, gestores de recursos humanos, e outros profissionais devem tomar consciência das capacidades de cada indivíduo como potencial para a sua organização, no sentido de poder tirar o máximo partido da sua prestação como colaborador, não deixando de considerar, naturalmente, todas as questões éticas no que a ele diz respeito. Por este facto, o conhecimento das potencialidades de um grupo de pessoas sujeito, ao longo do tempo, a diversos mitos que nem sempre correspondem à realidade, sobre como será viver sem um dos sentidos considerados fundamentais por uma grande parte da população, pode abrir novas perspectivas, tanto a entidades empregadoras como aos próprios colaboradores, verificando-se aqui o atingir de um ideal de benefícios para todos os envolvidos.

Relativamente ao estudo em causa, é de salientar as inúmeras vantagens que foram referidas, tanto por entidades patronais como pelos próprios colaboradores. De facto, ao se realizar esta análise exploratória, considera-se que todas as experiências profissionais aqui retratadas são, de um modo geral, positivas, sendo também muito positivo o balanço que cada organização, ou colaborador, faz das prestações inerentes a cada função desempenhada. O simples facto de todas as hierarquias, de forma mais ou menos directa, referirem que as atitudes perante pessoas cegas, e a sua percepção sobre pessoas com estas características, ter sofrido uma mudança positiva, é reveladora de como o facto de terem tido a oportunidade de contactar de forma mais próxima com colaboradores com estas

limitações lhes possibilitou eliminar alguns dos preconceitos ou mitos em que acreditavam até então.

Através das entrevistas realizadas, bem como da revisão bibliográfica efectuada previamente, podemos, embora não sendo possível generalizar os resultados, concluir que pessoas cegas podem, de facto, não só ser integradas como revelar-se um valor acrescentado para a empresa onde se encontram.

Não pretendendo generalizar os resultados obtidos, pensamos não ser ambicioso concluir que, no que respeita ao mercado português, embora se denotem muitos problemas relacionados com a falta de mercado de trabalho, e de entidades dispostas a dar uma oportunidade a pessoas com algum tipo de incapacidade, em particular, a pessoas cegas, também é certo que aqueles a quem é dada essa mesma oportunidade tentam aproveitá-la da melhor forma, não desapontando as pessoas responsáveis pela sua contratação.

Embora estejamos conscientes do facto de não se poder partir para uma generalização das análises e resultados aqui descritos, também consideramos que este estudo, mesmo que preliminar, possa ser, eventualmente, um bom ponto de partida para a elaboração de uma investigação, mais aprofundada e com recurso a outros instrumentos de recolha de dados e análise dos mesmos, que nos permita conhecer, de forma mais exacta e pormenorizada, estes e outros aspectos relevantes para a melhoria de práticas de integração, focando-nos não só nas entidades potencialmente empregadoras, mas também nos colaboradores alvos dessa inclusão, que, têm, como já tantas vezes foi referido ao longo deste trabalho, um papel activo na desmistificação de preconceitos e na demonstração das reais capacidades de indivíduos que, por estarem privados de ver a luz do sol, não têm obrigatoriamente que ter perdido também outras capacidades, bem pelo contrário.

Segundo Albert Einstein, seria mais fácil desintegrar um átomo do que desconstruir um preconceito. É nesta perspectiva que esperamos que este trabalho permita uma reflexão sobre a real integração, ou inclusão, e as medidas que efectivamente são implementadas no sentido de dotar os indivíduos com alguma incapacidade de ferramentas capazes de os tornar cidadãos de pleno direito, numa sociedade que se diz, cada vez mais inclusiva, mas que ainda está longe de poder ser considerada como tal.

A título de finalizar esta conclusão, transcrevemos uma frase, de um dos colaboradores entrevistados (E. 3) que, após toda a investigação levada a cabo, resume

aquilo que consideramos ser o perfil de uma pessoa cega, nas suas variadas dimensões como indivíduo: “A pessoa cega não é incapaz, é «diferente». Muitas vezes para ultrapassar essa diferença basta ter um pouco mais de cuidado a transmitir a informação. Além disso, ser cego não faz que fique com Super-poderes. É simplesmente alguém que por ficar privado de um dos sentidos, desenvolve/valoriza mais os outros sentidos”.

Referências Bibliográficas

- ACAPO. (2012). *Estudo sobre a autorepresentação dos Cegos e Promoção da vida independente*. Consultado em 10-11-2012, em http://www.acapo.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=590&Itemid=320
- Bacelo, A. L. A. (2005). *Diferenças encontradas ao nível da auto-estima e das relações interpessoais em cegos utilizadores de cão-guia face a outros cegos não utilizadores de cão-guia*. Monografia, realizada para obtenção do grau de Licenciatura. Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade do Porto.
- Blank P., Schur L., & Mohammad, A. (2010). *What types of jobs do people with disabilities want*. s/c: Springer Science.
- Carrol, T. J. (1968). *Cegueira. O que ela é, o que ela faz e como viver com ela*. São Paulo: Ministério da Educação.
- Carvalho, M. (2002). *Mudança de comportamentos motores no utilizador de cão-guia*. Monografia.
- Coutinho, C. & Chaves, J. (2002). O estudo de caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação*, 15 (1), pp. 221-244.
- Dutta, A., Gervey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchmann, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: a United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18 (4), pp. 326-334.
- Ferreira, I. M. S. M. (2010). *Formação Profissional destinada a pessoas com Deficiência Visual: um estudo de caso*. Lisboa. Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.
- Golin, A. V. (2009). *O trabalhador portador de deficiência visual*. Dissertação para obtenção do grau de mestre. Universidade Federal de Santa Catarina.

Leonard, R. (2000). Vision impairment in working-age adults. In Silverstone, B., Lang, M. A., & Maurer, M. (Eds). *Blind but not inferior to others: Blindness, quotas and the disadvantages of civil rights*. s/c: s/e.

Monteiro, C. M. S. (2009). *Competências na diferença. Uma reflexão sobre a empregabilidade do trabalhador com deficiência no Distrito de Aveiro*. Dissertação para obtenção do grau de Mestrado. Universidade de Aveiro.

Rodrigues, S. E. (2004). *A experiência da perda da visão, a vivência de um processo de reabilitação, e as percepções sobre a qualidade de vida*. Dissertação para obtenção do grau de mestrado. Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.

Silva, C. I. A. M. (2000). *Meus olhos têm quatro patas*. São Paulo: Edicon e Consultoria.

Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Silverstone, B., Lang, M. A., Rosenthal, B., & Faye E. E. (2000). *The Lighthouse handbook on vision impairment and vision rehabilitation*. New York: Oxford University Press.

Tuttle, D. W. (1984). *Self-esteem and adjusting with blindness: The process of responding to life's demands*. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas.

Yin, R. K. (1993). *Applications of Case Study Research*. Los Angeles: Sage Publications.

Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (Second Edition). Los Angeles: Sage Publications.

Anexos

Anexo 1 – Guião de entrevista a ser seguido com os representantes das organizações

- Processo que levou à selecção e integração do colaborador;
- Problemas e dificuldades sentidos na integração deste funcionário;
- E actualmente? As dificuldades mantêm-se? Foram ultrapassadas? De que forma? Surgiram outros problemas que ainda não foram resolvidos?
- Vantagens em ter funcionários cegos na empresa: laborais; sociais;
- Adaptações necessárias para o desempenho de funções: equipamentos; barreiras arquitectónicas; formação específica ao próprio;
- Mudança de atitudes perante uma pessoa cega antes e depois da contratação de um indivíduo com essas características nesta empresa;
- Mudança de percepção no que respeita a pessoas cegas;
- Classificação do trabalhador quanto a sua prestação nesta empresa;
- Relação com outras pessoas com quem tenha de lidar para desempenho de funções: hierarquia; colegas; outras pessoas quando aplicável;
- Expectativas no que respeita ao funcionário admitido: até que ponto foram atingidas;
- Possibilidade de admitir outros funcionários com as mesmas características: a empresa estaria em condições para tal contratação?
- Considerações;

Anexo 2 - Guião a ser seguido em entrevista a colaboradores

- Processo que levou à selecção como colaborador desta empresa;
- Problemas e dificuldades sentidos na integração na empresa;
- E actualmente? As dificuldades mantêm-se? Foram ultrapassadas? De que forma? Surgiram outras entretanto?
- Vantagens conhecidas de se ter funcionários cegos na empresa: laborais; sociais;
- Adaptações necessárias para o desempenho de funções: equipamentos; barreiras arquitectónicas; formação específica ao próprio;
- Mudança de atitudes sentidas por parte de quem contratou perante uma pessoa cega antes e depois da sua contratação nesta empresa;
- Mudança de percepção no que respeita a pessoas cegas por parte das hierarquias e outros funcionários;
- Percepção da sua prestação como colaborador na empresa;
- Relação com outras pessoas com quem tenha de lidar para o desempenho de funções: hierarquia; colegas; outras pessoas quando aplicável;
- Expectativas no que respeita ao emprego: até que ponto foram atingidas; realização profissional conseguida?
- Considerações que considere importantes referir como colaborador.

Anexo 3 – Entrevistas a representantes das Entidades Empregadoras

Entrevista a Responsável de Recursos Humanos do Banco BPI

(Entrevistado 1)

P: Qual o processo que levou à selecção da colaboradora?

R: A admissão, numa primeira fase, em regime de estágio, decorreu duma candidatura espontânea por parte da Colaboradora. Posteriormente, esta esteve a contracto e finalmente, passou a fazer parte do quadro do Banco.

P: Quais os problemas e dificuldades sentidos na integração da colaboradora ?

R: No momento da integração foi necessário adquirir e instalar equipamento adequado para poderem ser utilizadas as aplicações da Direcção de Recursos Humanos, área onde a Colaboradora desempenha funções.

Quanto à adaptação às próprias tarefas, as dificuldades foram as que qualquer Colaborador teria na adaptação às tarefas a desempenhar. A única limitação tem a ver com tarefas em que seja necessário utilizar/tratar documentos ou impressos que ainda chegam via papel.

P: E actualmente? Que dificuldades existem, para além da dificuldade em lidar com impressos preenchidos em papel?

R: As dificuldades iniciais foram todas ultrapassadas salvo quanto às tarefas que ainda utilizam papel.

P: Quais são as funções desempenhadas?

R: A colaboradora trabalha nesta área, na área de helpdesk, ou seja, presta apoio aos colaboradores que têm dúvidas sobre as aplicações informáticas, ou outras dúvidas que devam ser respondidas pela área de recursos humanos, tendo ainda outras funções, de backoffice, e que são bastante diversificadas, e complexas. Pontualmente, pode também dar-se o caso de efectuar testes com novas aplicações a entrar em funcionamento.

P: Que vantagens considera de salientar em empregar pessoas com incapacidade?

R: As vantagens decorrem do exemplo que é dado pela Instituição e que pode levar à adopção de iguais recrutamentos por outras empresas, assim como do exemplo que é para os outros Colaboradores porque podem perceber que se tratam de pessoas que podem desempenhar as mesmas tarefas que um normovisual desempenha.

P: Especificamente, que adaptações foram feitas para o desempenho de funções por parte da colaboradora?

R: Em termos de equipamento foi apenas necessário adquirir software específico, ou seja, um leitor de ecrã, que foi comprado pelo Banco BPI, e, numa fase inicial, na fase de formação, foram detectados alguns sinais gráficos, ou botões, nas aplicações, que o leitor não conseguia identificar, o que foi resolvido com intervenção da área de informática que alterou a programação de forma a permitir que a colaboradora tivesse total autonomia nas mesmas. Optámos, também, por colocar algumas fitas no chão (com uma densidade perceptível) para que a Colaboradora se possa orientar com mais facilidade dentro da própria sala, algo que actualmente, pouco usa, aliás. De resto não foram sentidas quaisquer barreiras tendo sido a formação em tudo semelhante à necessária a outro Colaborador. Por fim, algo que é hoje utilizado por muitos colaboradores mas que neste caso se torna fundamental, é a utilização de um auricular ligado ao telefone de rede fixa, que permite à colaboradora falar com as duas mãos livres, para que possa continuar a manosear o teclado do computador e poder, tomar notas, por exemplo, ou verificar outra informação de que necessite.

P: Que mudanças foram sentidas, em termos de atitude, antes e depois de contratar a colaboradora?

R: qualquer colaborador passou a perceber que um invisual pode desempenhar as mesmas tarefas desde que, para isso, tenha o equipamento necessário e que, por outro lado, sejam tarefas com recurso exclusivo a ferramentas informáticas, porque mesmo que a colaboradora possa digitalizar os papéis que nos chegam, muitos têm ainda letras manuscritas o que não é reconhecido pelo software específico. A mudança de percepção que tinha relativamente a pessoas invisuais foi muito significativa. São pessoas normais, e confesso que por vezes chego mesmo a esquecer-me que estou a lidar com uma pessoa

cega pelo à-vontade e desenvoltura com que anda nas instalações ou com que expõe as suas ideias.

P: E quanto ao desempenho profissional da colaboradora, como é que o descreve?

R: A Colaboradora foi integrada, tal como todos os outros Colaboradores da Instituição no processo de avaliação de desempenho anual, tendo obtido uma avaliação muito equiparada à dos Colaboradores que desempenham funções semelhantes e que têm uma antiguidade semelhante. Posso ainda dizer que a colaboradora demonstra sempre vontade em desempenhar novas tarefas que lhe são propostas, devendo primeiro ver se é possível fazê-lo sem qualquer limitação, nas aplicações informáticas da área de Recursos Humanos.

P: E quanto ao relacionamento entre a colaboradora e outras pessoas com quem tenha que lidar?

R: A relação com as outras pessoas é muito positiva. Tem uma boa relação com os colaboradores com quem contacta no desempenho das suas funções e tenta sempre resolver as questões que surgem. No que diz respeito aos colegas, penso que existe uma boa relação, que também é facilitada pela existência do cão-guia que funciona sempre, nestes casos, como um quebra-gelo, quando alguém, que entra de novo, não sabe como há-de lidar com a situação.

P. Posso perguntar, se as expectativas que tinha ao início, sobre esta colaboradora corresponderam?

R: As expectativas foram ultrapassadas. Sei que os outros colaboradores cegos que trabalham no Banco BPI, também conseguiram exceder as expectativas das suas hierarquias, uma vez que, conseguem desempenhar as funções para que foram incumbidos sem qualquer problema.

P: E quanto à contratação de outros colaboradores com estas características, pensa que o Banco BPI poderia contratar outras pessoas cegas?

R: Sim, desde que estejam previstas contratações. Não há razão para não poderem ser considerados num processo de selecção.

Entrevista ao Director de Recursos Humanos da Empresa Cifial

(Entrevistado 4)

P: Qual foi o processo de selecção que permitiu que este colaborador tivesse uma função nesta empresa?

R: O colaborador foi contratado mediante um processo de selecção que pretendia permitir-lhe desenvolver um estágio. Tinha frequentado uma formação que previa esse mesmo estágio. Depois, tanto quanto me é dado saber, a Direcção da empresa gostou do trabalho que ele fazia, e foi-lhe proposto continuar aqui na Cifial. Mas isso já foi há bastante tempo, eu ainda nem me encontrava cá... quando para cá vim, o colaborador já cá se encontrava, em pleno desempenho de funções, porque entretanto ficou efectivo.

P: Então não tem ideia das dificuldades que terá havido logo no início, as adaptações que foi necessário fazer na altura, etc.?

R: Penso que as adaptações terão sido as semelhantes a qualquer colaborador. Não temos que ter qualquer tipo de equipamento adaptado, como acontece com pessoas com outras limitações, ao nível motor, por exemplo; ele conhece o espaço, aqui sim, penso que alguém terá tido que lhe mostrar os percursos, onde se situavam as bancadas, as casas de banho, a cantina, etc., e quando há alterações a esse nível é preciso fazermos um reconhecimento primeiro, mas nada de muito importante ou que leve muito tempo...

P: Então diria que o colaborador actualmente, desempenha as mesmas funções que outra pessoa com as mesmas habilitações e na mesma categoria profissional?

R: Eu penso que sim. Ele está na área de embalamento, o que significa que lhe são colocadas em cima da bancada as ferragens, torneiras, o que for necessário embalar na altura, e as respectivas embalagens. Tem de haver cuidado de lhe explicar que papéis, ou instruções, por exemplo, são embaladas com cada material. De resto, desempenha o trabalho de forma autónoma e tem um desempenho equiparado ao dos colegas nas mesmas funções.

P: Considera que existe alguma vantagem por parte da empresa em ter pessoas cegas integradas profissionalmente?

R: para além dos benefícios fiscais, que existem para quem emprega pessoas com deficiência... eu penso que deve haver uma preocupação social da empresa em integrar, sempre que possível, e sempre que haja candidatos com estas características, para funções em que eles possam desenvolver um trabalho similar ao dos colegas. Como isso acontece, penso que para além de tudo, uma pessoa que tem, à partida, mais dificuldade em arranjar trabalho, talvez por preconceito, não sei, possa desempenhar aqui uma função, ganhar o seu salário, sentir-se útil, e ser um valor acrescentado para a empresa.

P: E pensa que as suas atitudes no que respeita a pessoas cegas, depois de contactar com um trabalhador com estas características mudou?

R: Sim, eu já considerava que uma pessoa deficiente podia trabalhar, como todos os outros colaboradores, mas tive, mais uma vez a confirmação.

P: E a sua percepção no que respeita a pessoas cegas?

R: Manteve-se igual, como disse, não considero pessoas com estas características pessoas incapazes, são diferentes, mas capazes, eu acho.

P: Como é que classificaria a prestação do colaborador nesta empresa, profissionalmente?

R: Como já referi, penso que ele tem os mesmos resultados, em termos de desempenho, que os colegas. Anualmente, é feita uma avaliação de desempenho de todos os colaboradores, e ele está dentro dos resultados esperados... nem muito mais, nem menos... é dentro da média, e isso é que é importante.

P: Posso perguntar se, as expectativas que tinha, ao início, para este colaborador, em particular, corresponderam?

R: Sim, mas vamos ver, eu quando comecei a trabalhar cá ele já cá estava integrado, por isso, soube logo que se tratava de um bom colaborador, percebe? Não houve grandes alterações nas minhas expectativas, porque já sabia que ele correspondia ao que era pretendido.

P: Mas sabe se quem o contratou, tinha expectativas diferentes?

R: Penso que não, só posso falar por mim mas penso que já o achavam capaz, senão, talvez não tivessem tentado integrá-lo.

P: E a relação do colaborador com os outros colegas, com os superiores hierárquicos? Como é que a descreve?

R: Normal. Ele vai almoçar à cantina, vejo-o muitas vezes dirigir-se para lá com outros colegas, sei que por vezes, também tem boleia para casa de alguns deles, embora isso não aconteça muito, porque aqui, nem toda a gente tem o mesmo horário, mas sim, penso que não difere da relação que existe com outros colaboradores. Também posso dizer que é um colaborador que não causa qualquer problema à empresa, não se queixa, não protesta, etc.

P: Então, e tendo em conta que, pelo que nos foi dito, as expectativas em relação à prestação de um colaborador com estas características foram atingidas, estaria a empresa talvez em condições de contratar outras pessoas nas mesmas circunstâncias?

R: Hoje em dia, embora não estejamos a contratar muita gente, é sempre uma preocupação que tenho, de tentar não discriminar as pessoas em função de incapacidades ou limitações que tenham, por isso, se surgir a oportunidade, e se houver candidatos nessas circunstâncias, sim, penso que estaríamos em condições de os contratar. Não tinha dito isto, mas embora neste momento só cá trabalhe uma pessoa cega, já tivemos outros colaboradores nas mesmas condições a trabalhar connosco, que entretanto, por várias razões, que não têm a ver com a sua capacidade de trabalho, reformas etc., já não se encontram cá.

P: Obrigada pelo tempo que nos disponibilizou.

Entrevista ao responsável pela Rádio Táxi de Aveiro

(Entrevistado 6)

P. Pode falar-me do processo de selecção que permitiu contratar a colaboradora para esta função?

R. Bem, a Rádio táxi não tem mais nenhum funcionário, ela é a única funcionária contratada pela nossa empresa, chamemos-lhe assim. Foi contratada à cerca de três anos, porque a pessoa que estava a atender as chamadas tinha-se ido embora, por isso foi posto um anúncio no jornal. Veio à entrevista e confesso que fiquei surpreendido, com o dinamismo dela, a vontade e o interesse, mostrou-se logo muito interessada na função, quis logo saber o que teria que fazer se fosse contratada, era uma pessoa desenrascada... e comecei a pensar na forma de a contratar, porque, repare, tem que ser uma pessoa com um determinado perfil, a pessoa que vai desempenhar estas funções, tem que ter um raciocínio rápido, conseguir dar resposta rapidamente às chamadas, e dirigi-las ao taxista certo, tem que ter vontade de trabalhar e, não podendo ser pago um grande ordenado, também torna mais difícil encontrar uma pessoa com estes requisitos. Pensei que, sendo uma pessoa cega, e havendo mais dificuldade para encontrar emprego, iria ser alguém que iria agarrar esta oportunidade, e não alguém que estaria ali só até encontrar outro trabalho melhor, por isso, a formação que seria dada, ia ser dada só uma vez. Quando passado uns dias falei com os meus outros colegas, nem toda a gente se mostrou muito receptiva mas acabou por se acordar contactá-la e mantê-la um mês à experiência.

P. Então depois de ser contactada, a colaboradora começou logo a desempenhar estas funções? Ou teve formação inicial?

R. Teve formação. A formação era para durar 15 dias, mas a colaboradora tinha tanta vontade de aprender, prestava atenção a tudo o que eu lhe ensinava, que uma semana depois estava a pedir para fazer o trabalho, para atender chamadas, e começou logo a decorar nomes de ruas, localizações, a criar uma imagem mental de muitas zonas da cidade, confesso que fiquei espantado. Depois a partir daí uma vez por semana, mais ou

menos, a Direcção tirava dúvidas, corrigia algo em que pensemos que ela tenha que melhorar, mas desde então evoluiu favoravelmente.

P. Sei que a colaboradora tem a função de atender as chamadas de clientes e direccioná-los para o taxista que está mais perto, para levar a cabo o serviço. Tiveram que fazer alguma adaptação quando começou a trabalhar?

R. Sei que ela teve aulas de mobilidade, e depois, bem, tivemos que fazer algumas adaptações. Antigamente o colega registava as chamadas, o número de telefone, o táxi que fazia o serviço e a morada do cliente, numa folha de papel. A colaboradora ofereceu-se para trazer o seu computador portátil, com um leitor de ecrã, e assim até posso dizer que houve uma evolução nesse sentido, passou a utilizar-se um meio informático. De resto, ensinei-a a mexer no telefone e nos equipamentos de rádio, que permitem comunicar com os carros, mas como teria que ensinar qualquer colaborador que viesse para desempenhar o mesmo trabalho.

O computador da colaboradora entretanto teve problemas e a empresa comprou outro para substituir e para ela poder continuar a fazer os registos.

P. Em termos do desempenho da função, como é que classifica a colaboradora?

R. Eu penso que ela desempenha este trabalho de forma fantástica. Sabe nomes de muitas ruas, a localização delas, faz uma imagem mental da cidade de Aveiro, de muitas zonas da cidade, sem nunca lá ter estado, e que lhe permitem por exemplo, determinar, pelas informações dos taxistas, quem é o que está mais perto para receber um determinado serviço. Claro que por vezes se engana, mas naturalmente que ninguém pode conhecer todos os locais da cidade e aqui à volta de forma tão exacta, não é?

Enquanto estive responsável por esta organização sempre tentei tirar, dentro do possível, as dúvidas da colaboradora sobre locais e ajudá-la a ser mais exacta e objectiva no serviço prestado.

P. E pensa que a empresa tem vantagens em ter a trabalhar uma colaboradora cega?

R. Quando ela foi contratada, veio por um mês à experiência. Depois soubemos dos incentivos fiscais e vantagens se ela estivesse efectiva, então entrou depois para o quadro, e até hoje, mantém-se assim. Trabalha cinco dias por semana, oito horas por dia, mantém as

instalações limpas, fiquei espantado um dia em que cheguei ali e a vi a arrumar a secretária e a limpar o local onde trabalha. Os únicos cuidados que tivemos que ter, extra, foi dizer-lhe para manter a porta do edifício fechada, e só abrir quando souber quem é que está lá fora; além disso, não regista os números de telefone de clientes, porque os telefones da central, da rede fixa, ainda não são acessíveis e não permitem, como acontece com os telemóveis, saber quem está a ligar.

De resto, penso que se concentra, talvez mais do que outra pessoa, no trabalho, que tem mais vontade de desempenhar o trabalho de forma correcta, e tem também boa memória, consegue estar a falar com alguém e a registar no computador os dados necessários.

P. E como é que é a relação da colaboradora convosco, sócios, e com os clientes?

R. É boa, é muito simpática e prestativa para com toda a gente, sabe atender um telefonema de forma correcta e também mantém a mesma atitude quando passa os serviços para os taxistas.

P. Mesmo tendo decidido contratar a colaboradora, tinha uma percepção tão positiva de como era trabalhar com uma pessoa cega?

R. Sim, eu já achava que ela era capaz de desempenhar as funções que desempenha, embora claro, me tenha surpreendido pela positiva, surpreendeu-me largamente, mais do que eu estava à espera, até.

P. E pensa que a organização, num futuro, e proporcionando-se a oportunidade, estaria em condições de contratar outras pessoas com as mesmas características?

R. Só para a função de telefonista, que é, aliás, a única função desempenhada nesta empresa. De resto, são só os taxistas... mas sim, para esta função, e se se justificasse, podia-se contratar outra pessoa cega, se houvesse candidatos interessados. Neste momento, no entanto, não se torna necessário fazer mais contratações.

P. Obrigada pela sua colaboração!

Entrevista à responsável pelo Projecto RTP Acessibilidades

(Entrevistado 8)

P. Sei que uma das funções que desempenha se prende com a coordenação de um projecto, inserido no Gabinete multimédia, da RTP, denominado de RTP Acessibilidades, e no qual se encontram integradas duas pessoas cegas. Pode falar-me da sua integração, e da forma como estas duas colaboradoras foram contratadas?

R. Bem, ao início recorremos a uma bolsa de emprego, no instituto de formação profissional. Já tínhamos tido pessoas com deficiência auditiva a trabalhar aqui connosco, e pensou-se que, para prosseguir com o reforço da audiodescrição em programas da RTP, seria interessante contar com a colaboração de pessoas cegas, que estariam mais aptas a ajudar-nos, por estranho que isto possa parecer. Inicialmente foram contratadas a recibos verdes, e em part-time, ou seja, uma trabalha de manhã, outra da parte da tarde, mas hoje em dia estão as duas no quadro.

P. Essa questão de as colaboradoras trabalharem em part-time prende-se com alguma opção por parte destas?

R. Não, é mesmo uma questão logística e financeira, o ideal seria que elas trabalhassem a tempo inteiro.

P. Portanto, segundo o que me disse, as colaboradoras foram contratadas, precisamente por serem cegas?

R. Sim, digamos que sim. O que acontece é que nos programas que a RTP transmite com audiodescrição, elas são no fundo consultoras. Vêm a série, com o editor, apontam aquilo que pensam que devia ser audiodescrito, que não conseguiram perceber pelos sons e pelas falas dos locutores, vão construindo o guião de audiodescrição, depois, vai-se aperfeiçoando, corrigindo falhas, e no fim elas têm que rever todo o programa, já com a audiodescrição montada, para verem se está tudo dentro do que é pretendido, sem qualquer falha, para depois poder ser transmitido.

As colaboradoras têm também a função de transcrever textos, para fazermos a legendagem para pessoas surdas, ou seja, ouvem um documentário, ou uma série, por exemplo, e

escrevem no computador todas as falas de todos os actores; depois o editor transforma os textos transcritos em legendas e são colocados numa página de teletexto, para que pessoas surdas possam acompanhar melhor as nossas emissões.

Isso para já só está a ser feito com programas que não são emitidos em directo, mas o nosso objectivo é por exemplo, conseguir fazer a legendagem de uma emissão em tempo real, por exemplo, um concurso, etc. Já foi feito isso com jogos de futebol, mas assim de forma regular, ainda é necessário fazer mais testes, sendo que uma actividade do género também implica que tenhamos de dispor de mais recursos.

P. Notou alguma dificuldade inicial das colaboradoras se adaptarem?

R. Digamos que, uma das colaboradoras teve mais dificuldade na área da orientação, talvez também tenha menos autonomia, o que é certo é que ambas, hoje em dia, conhecem bem os espaços, conseguem andar aí pelos estúdios, e pelos gabinetes sem problemas, uma das colaboradoras até mora relativamente longe e tem que apanhar vários transportes para cá chegar, eu acho isto fantástico, porque mostram que pessoas sem nenhuma dificuldade, e que às vezes se queixam de tanta coisa, e que afinal não têm assim tanto de se queixar, dão uma lição a toda a gente, não leve a mal o que estou a dizer...

P. Portanto, tirando a questão da mobilidade, não houve mais dificuldades?

R. Não, eu penso que elas foram muito bem integradas, é claro que tivemos que fazer algumas adaptações, os computadores precisaram de ser adaptados, tiveram que ser instalados leitores de ecrã para que elas pudessem trabalhar com eles, mas de resto, não foi necessário diferenciar mais nada. Elas trabalham com os editores, claro que há algumas tarefas que elas não podem fazer, que é descrever as séries, para se fazer a audiodescrição, mas para isso temos o editor de audiodescrição, a função delas é verificar se a audiodescrição está a ser bem feita e melhorar, porque aqui vamos ser realistas, para nós é muito melhor ter pessoas cegas a fazer esse trabalho, estão muito mais capacitadas do que eu, por exemplo, que mesmo que feche os olhos não vou sentir a mesma coisa, não vou ter a mesma necessidade de informação de uma pessoa cega, há pormenores que a mim me podem escapar, da mesma forma que se calhar ia dar importância a outros aspectos que um cego consegue perceber sem ver.

P. Sendo essa uma das vantagens, considera que existem outras, em ter pessoas cegas a trabalhar?

R. Sim, sabe que as vantagens fiscais para quem emprega pessoas com deficiência também existem, mas eu penso que esta área beneficia muito em ter aqui estas colaboradoras, são dedicadas, têm se calhar mais concentração quando estão a transcrever os textos para legendagem para surdos; claro que aqui também é uma área muito protegida, repare que este departamento está mais virado para as acessibilidades, e por isso, estamos mais sensibilizados para outras questões, eu não sei como é que seria se trabalhassem noutra departamento qualquer, mas, mesmo que houvesse mais dificuldades, também acredito que conseguiriam, temos exemplos de outras pessoas cegas que aqui trabalham, na área do helpdesk, na área de produção, quem sabe, um dia até podemos vir a ter um jornalista cego, ou algo do género, não estou a dizer que não é possível, só que este ambiente de facto é mais facilitador à integração destas pessoas.

P. Falou na hipótese de virem a ter jornalistas cegos, considera então que a RTP estaria em condições de contratar outras pessoas cegas?

R. Neste momento, não estamos numa altura de contratação de muitos profissionais, mas não vejo porque não pudessem ser contratados, se corresponderem aos requisitos pretendidos. Desde que correspondam, porque não?

P. Isso deve-se ao facto de ter já contacto com pessoas cegas?

R. Eu já tinha contacto com pessoas cegas, antes de trabalhar com estas colaboradoras, vejamos o caso que referi há pouco, eu já conhecia esse cego mas sim, a experiência tem sido muito positiva.

P. A sua percepção no que respeita a pessoas cegas, pensa que mudou?

R. Não sei, talvez, tenha consolidado a crença de que são pessoas tão capazes como quaisquer outra, desde que tenham as condições para desenvolverem o seu trabalho. Penso que o desenvolvimento das tecnologias também ajuda a que tenham mais oportunidades de emprego.

P. E quanto a si, e aos outros colaboradores, considera que as vossas atitudes, perante estas duas pessoas, mudaram, desde que elas vieram para cá trabalhar?

R. Sim, talvez. Sabe que ao início as pessoas ficam um pouco retraídas, não sabem muito bem como é que hão-de lidar com a situação, estranham, depois começam a ficar mais à vontade, e penso que aqui são os próprios cegos que têm um papel decisivo, porque são os primeiros a lidar com a situação normalmente. Às vezes até utilizamos expressões como ver, ou olhar, porque, acredite, acabamos por nos esquecer que estamos a trabalhar com uma pessoa cega. Isso é integração, não acha?

P. Actualmente, pensa que existe alguma dificuldade das colaboradoras desempenharem o seu trabalho?

R. Como lhe disse, neste departamento há algumas coisas que não conseguem fazer, uma delas porque precisavam de ver, para descrever as imagens, e outra, estou-me a lembrar, é que o programa de legendagem não é acessível, não conseguem sincronizar o texto que transcrevem com o programa em si, mas isso é uma limitação tecnológica, não é que elas não gostassem de trabalhar com o software, o software é que não é acessível, é muito gráfico, tem mesmo que ser o editor a fazer esse trabalho, mas também têm outras tarefas a desempenhar, e todos nós temos limitações, se calhar, o editor teria mais dificuldade em transcrever tão rapidamente as falas dos programas para texto, ou, mais ainda, de melhorar a audiodescrição de uma série, coisa que elas fazem muito bem.

P. Posso perguntar-lhe se as expectativas que tinha, quando as colaboradoras foram contratadas, corresponderam?

R. Sem dúvida, acho que até excederam as expectativas, estou muito satisfeita com o trabalho delas, conseguiram dar muito mais rendimento do que inicialmente estava à espera.

P. Já percebi que tem um bom relacionamento com as duas colaboradoras de quem falamos. A relação com os outros colegas é boa?

R. Uma delas é mais extrovertida, por isso, eu penso que terá mais facilidade em fazer amizades e se relacionar com as pessoas. Mas no geral a relação entre todos os colegas aqui é boa, temos um bom ambiente de trabalho.

P. Muito obrigada pela sua colaboração!

Entrevista ao Director da Empresa Silvex

(Entrevistado 10)

P. Como é que decorreu a selecção dos colaboradores cegos que se encontram a trabalhar na Silvex?

R. Bom, ainda quando a empresa estava sediada em Sacavém, foi feita uma primeira experiência com um invisual, na área de telefonista. Daí para cá, o Presidente e principal accionista da empresa achou que fazia todo o sentido continuar a empregar pessoas com deficiência, desde que pela sua natureza e capacidades de enquadrassem nas funções da empresa, por isso, o mérito de termos tantas pessoas com estas características a trabalhar aqui, é dele. Nesta empresa quando passou aqui para Benavente, já em 1992, e aqui também a câmara Municipal, e a Associação de Deficientes de Benavente, sabendo que já tínhamos experiência em trabalhar com estas pessoas, e que essa experiência era boa, pediu a admissão de mais deficientes. Depois essas pessoas começaram a ser integradas, e genericamente, isto é, sem contar só com os invisuais, porque isto de deficientes, podem ter várias características, eu vou contar... a Silvex tem 17 pessoas nestas condições a trabalhar, porque considera-se deficiente aquele que tem mais de 60% de incapacidade... se calhar há outros que têm incapacidades e não se sabe, todos temos as nossas limitações as destes estão rotuladas, as nossas não... eu digo isto com convicção. Mas voltando a falar nisto, temos 5 pessoas invisuais e uma amblíope, duas surdas, uma das quais surda-muda, cinco pessoas com um deficit ao nível intelectual e outras com problemas motores. Por isso temos aqui várias situações diferentes diversas. Ou seja, o rácio de percentagem de pessoas com deficiência é enorme, em relação a outras empresas.

P. Ultrapassam as quotas...

R. Ultrapassamos todas as quotas. Claro que na questão das pessoas com deficiência mental é o que eu acho mais significativo, eles trabalham na área de produção e fazem um bom trabalho, na sua área.

P. Portanto, no que respeita à selecção dos colaboradores cegos, quando vieram para cá, a empresa já sabia que eram cegos e integrou-os já a pensar nessa característica?

R. Sim. Lá da Associação, de deficientes questionam-nos da nossa capacidade de receber mais uma pessoa, etc. Estudamos a situação na medida de ver se é possível ou não enquadrá-los, a capacidade da empresa é limitada, como há-de imaginar, e por mais vontade que tenhamos de o fazer, não pode ser feita de ânimo leve.

Temos um recepcionista e telefonista mas que tem outras funções, e temos também alguns que trabalham mesmo com as máquinas, na área da produção, e fazem embalamento, e fazem o trabalho com uma máquina, e fazem bem o seu trabalho. Teve que se explicar como é que elas funcionavam, temos um que trabalha numa máquina mais complicada, teve que se ter atenção à forma como ele aprendia a mexer na máquina para garantir que conseguia desempenhar bem o seu trabalho, mas ele faz muito bem o seu trabalho.

Depois temos o recepcionista que faz também cobranças, isto porque depois de uma visita da PT, veja bem, vim a saber que havia um software que podia converter os textos, ou contas correntes, o que fosse, em voz, e que tinha medo de estar a subaproveitá-lo, hoje a comunicação está muito mais ao nível da informática e estava com problemas porque ele não estava a dar todo o rendimento possível, então encontrámos aí uma função que se lhe adequava,, trouxe-se esse software para cá, que instalado num computador lhe permite fazer cobranças, ou seja, ele vai contactando os clientes via telefone e faz as cobranças, e pode ver o estado das contas com esse software; ele faz esse complemento, é bom para ele que está totalmente ocupado e para nós também, que temos essa função garantida.

Nós não diferenciamos os deficientes dos outros colaboradores, a única diferença é que temos um transporte para eles, não só para os cegos, mas para todos, esse transporte vai recolhê-los ao centro de Benavente, eles moram todos aqui na zona, e sabe que estamos muito próximos de Benavente mas isto é longe, não há nada, não há autocarros, nada, é muito complicado chegar cá, se não for de carro, e por isso temos esse transporte que é aproveitada, fora dessas horas para outras coisas, mas foi adquirida essencialmente para fazer o seu transporte, de manhã e depois deixa-os perto de casa, ao final do dia. Sabe que, nós esquecemo-nos que temos cá deficientes, e isso é o mais saudável, mesmo os colegas, tratam-nos de forma igual, eu como Director Geral tenho muito mais problemas com outro tipo de colaboradores e não com as pessoas com deficiência, sabe? Eles estão integrados, dão-se bem entre si e com os colegas, vão almoçar à cantina, que foi construída recentemente; claro que podem existir as questões pontuais, de doenças, etc. que existem em todo o lado e com qualquer pessoa, não é? Mas não faço diferenciação de umas e outras

peessoas, e isso é óptimo, a meu ver. A única diferença de tratamento que eles têm é mesmo terem um transporte.

P. E a sua percepção sobre pessoas com deficiência, nomeadamente, cegos, mudou desde que veio para cá trabalhar e desde que contactou de perto com estas pessoas?

R. Não, eu estou nesta empresa há vários anos, já trabalhavam aqui deficientes, e eu digo-lhe, esqueço-me que eles cá estão em tão grande número o que significa que estão plenamente integrados. É tudo normal, mas já achava que eram pessoas com capacidades, isso não mudou. Também acho que as pessoas que aqui trabalham têm orgulho, e apreço, em ter pessoas com deficiência como colegas, como eu também me orgulho, acho que tenho motivo para isso, não é?

P. E quanto a dificuldades de integração, pensa que terá havido algumas?

R. Não, claramente, olhe, podem ter tido que conhecer os espaços, saber onde é que ficam os pavilhões, mas os cegos, e outras pessoas com características do género, têm outras aptidões desenvolvidas, por isso apreendem e aprendem muito bem o que é necessário, correcto? Por isso penso que as dificuldades de integração, são iguais às de qualquer pessoa, ou até menos, eles trabalham até com eficácia, mesmo acima da média, e não pense que há aqui proteccionismo, não temos tido problemas, mesmo. Já tivemos aqui pessoas com deficiência por um período menor, que depois foram dispensados, mas repare isso é o que se faz com toda a gente, às vezes as pessoas vão embora, e vêm outras pessoas, etc. Temos por exemplo aqui uma pessoa surda, que está aqui há pouco tempo e tem um desempenho tão bom que o Presidente aumentou-lhe o ordenado, e vai passá-lo a efectivo. Eu sei que se as pessoas com incapacidade estiverem no quadro a empresa tem vantagens ao nível de descontos para segurança social e benefícios fiscais, o que é um grande erro... neste caso o colaborador vai passar a efectivo pelo seu desempenho, mas tendo em consideração a crise que existe, a conjuntura económica, é completamente absurdo que uma empresa tenha que admitir uma pessoa logo para efectiva, para usufruir desses benefícios. As empresas cada vez estão mais instáveis, e não podem ter só efectivos a trabalhar, caso contrário não consegue flexibilizar a situação, e por isso, nos casos de pessoas com deficiência, que têm tanta dificuldade em arranjar trabalho, o facto de arranjam trabalho temporário, nem que seja durante seis meses ou um ano, é sempre

positivo, e essa barreira, essa regalia que a empresa tem, que não é assim tão expressiva, podia ser dada a quem contrata alguém com uma deficiência mesmo que fosse temporariamente.

P. Posso perguntar, se as expectativas que tinha, ao início, sobre estes colaboradores, corresponderam?

R. Claramente, senão foram ultrapassadas.

P. No que respeita a adaptações, já sei que houve necessidade de adquirir um computador com leitor de ecrã, e têm o transporte, há algo mais que tenham tido que adaptar para as pessoas cegas que aqui trabalham?

R. Não, não houve necessidade de adaptar mais nada. Recentemente, neste edifício foi instalado um elevador, e modificada uma casa de banho, e isso permitirá, no futuro, quem sabe, contratar uma pessoa paraplégica, por exemplo, para desempenhar funções na área administrativa, ou financeira, etc., até agora seria complicado, mas havendo as condições, não há nenhum entrave.

P. Que vantagens é que pensa que a Silvex tem em ter pessoas cegas como colaboradores?

R. No que respeita aos benefícios com a Segurança Social e fiscais, eles não serão muito significativos e não seria por aí que a empresa iria contratar alguém nessas condições. Como referi, têm graus de desempenho muitas vezes acima da média, eu penso que têm outras capacidades, outras aptidões mais desenvolvidas. Depois há também a questão da responsabilidade social, que deve ser uma preocupação de todas as empresas. Não pode ser só o estado a ter preocupações nesse sentido, e se cada empresa se preocupasse um pouco, e desse oportunidade a pessoas com estas características, o mercado de trabalho destas pessoas seria muito diferente. Não é bom, hoje não é bom para ninguém, mas se lhes derem oportunidades até podiam ficar surpreendidos e beneficiar com essa resolução.

P. Numa hipótese de admitirem mais funcionários, consideraria a possibilidade de admitir outras pessoas cegas?

R. Eu vou colocar a sua questão de outra forma. Se por um motivo de recessão económica, houvesse necessidade de fazer despedimentos, eu garanto-lhe que o Presidente, ou eu

próprio, nunca olharíamos para as pessoas com deficiência como um grupo a ser despedido. Há muitos deles que estão aqui efectivos, como dizemos já fazem parte da família e por isso, eu não acredito que fossem despedidos logo, só por serem deficientes, talvez até pelo contrário, e só o fossem se não houvesse outra alternativa.

P. Tentariam protegê-los de alguma forma?

R. Não, não é isso, mas se têm um bom desempenho, é uma questão de bom senso, teriam também mais dificuldade certamente em arranjar trabalho noutra local, sejamos realistas... agora numa perspectiva de admissões, se me disser que para um sector, seja ele na área da produção, ou na área administrativa, financeira, de recursos humanos, se houver oportunidade, porque não? Se a função for compatível com uma pessoa cega, ou paraplégica, etc., porque não? Claro que temos que ser realistas, nós já ultrapassámos todas as quotas, temos muitos deficientes a trabalhar aqui por isso não é por preocupação com a tal responsabilidade social, e se for para uma função de motorista, por exemplo, um cego não a pode desempenhar... se o colaborador candidato puder desempenhar a função de forma equiparada, então não vejo porque não o contratar.

P. Muito obrigada pelo tempo que me dispensou!

Anexo 4 - Entrevistas a colaboradores

Entrevista ao colaborador do Banco BPI que desempenha a função de Trader

(Entrevistado 2)

P: Será que podia falar-me um pouco da forma como foi seleccionado para este emprego?

R: A Selecção foi feita através de entrevista, após me ter candidatado ao emprego. Também incluiu um teste de cultura geral, e de cálculo, que fiz com um computador adaptado com um leitor de ecrã que trouxe comigo.

P: Denotou alguma resistência inicial da parte das pessoas que o entrevistaram/contrataram?

R: Quanto a mim o grande problema inicial foi a aceitação nas primeiras fases de entrevistas e selecção. As entidades ainda não estão sensibilizadas para receber pessoas com deficiência.

P: Mas com o tempo conseguiu vencer essas dificuldades...

R: Sim.

P: Quais são as funções que desempenha actualmente?

R: Encontro-me na BPI Gestão de Activos, no fundo, o que faço é negociar vários activos, para fundos do Banco.

P: Então, falando novamente da contratação, mesmo existindo alguma dificuldade na altura da selecção, acabou por ser contratado...

R: Sim.

P: E que dificuldades teve, ao início, quando começou a trabalhar no Banco?

R: Foi necessário obter alguma ajuda extra, nomeadamente na orientação nos sistemas do Banco, bem como ajuda para reconhecer os espaços. Precisei que me fosse disponibilizado um leitor de ecrã, para o computador e uns auscultadores para poder trabalhar.

P: E actualmente, acha que já está completamente integrado, ou tem ainda algumas dificuldades aqui?

R: Actualmente Essas dificuldades foram ultrapassadas. Obviamente que à medida que o tempo vai passando vão surgindo novos problemas e, conseqüentemente, novas barreiras. A forma como cada um de nós encara os desafios é o principal factor para que corra tudo bem. Temos de acreditar sempre que haverá uma forma de fazer aquilo que por alguma razão parece incompatível com o tipo de deficiência que temos.

P: E pensa que existe alguma vantagem por parte das entidades empregadoras em contratarem pessoas com deficiência?

R: As vantagens são de ambas as partes. A entidade empregadora sabe que se uma pessoa cega passou pelos criteriosos processos de selecção é porque terá um enorme potencial. O deficiente visual sente que tem de dar sempre o seu melhor para mostrar a todos, incluindo ele próprio, que é tão bom, ou melhor, que os outros. Assim o trabalho é muito produtivo. Socialmente, é importante uma empresa dar oportunidades a pessoas que terão alguma dificuldade em arranjar trabalho pelos preconceitos já conhecidos.

P: Considera que houve alguma mudança de atitudes por parte de quem o contratou, ou por parte dos seus superiores hierárquicos, antes e depois de vir trabalhar para o Banco BPI?

R: Julgo que quem veio e, certamente virá depois de mim, tem um caminho já aberto, porque viu do que é que uma pessoa com estas características é capaz.

Acho que as pessoas com quem contacto directamente me consideram um funcionário como outro qualquer. Evidentemente que necessito de adaptações e quando há algo que seja essencialmente visual não consigo responder tão facilmente como outros colegas.

P: E como colaborador, qual é o balanço que faz da sua prestação no Grupo?

R: Na minha opinião, acho que tenho um desempenho bastante bom.

P: E a relação com os colegas, com outras pessoas, com quem tem que contactar... com a sua hierarquia... como é que a descreveria?

R: A minha relação com as pessoas com quem contacto directamente decorre com normalidade. Há muita gente que lida comigo que nem sabe que sou cego. O trabalho é feito essencialmente por telefone ou mail. Trabalho na área financeira, como sabe.

P: Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, criamos sempre algumas expectativas, sejam elas boas ou más. Das expectativas que tinha, elas foram de encontro ao que tinha pensado?

R: Para já sim. Agora é ir progredindo na carreira...

P: Antes de mais, gostava de lhe agradecer o tempo que nos disponibilizou. Mas, há algo mais que considere importante, a título de considerações finais?

R: Espero que dêem a mesma oportunidade a futuros colaboradores cegos que me deram a mim. É meu dever, para mim e para os outros, mostrar que temos capacidades e qualidades. Temos formas diferentes de fazer algumas coisas mas fazê-mo-las na mesma.

Entrevista a colaborador do Banco BPI

(Entrevistado 3)

P: Pode-nos falar um pouco da forma como entrou para o Banco BPI?

R: Se me está a questionar sobre a forma como fui seleccionado, pelo facto de ser cego, posso dizer que já era colaborador da empresa antes de ficar cego.

P: Quais foram as principais dificuldades sentidas na adaptação a esta nova situação?

R O desconhecimento meu e da empresa, sobre

Qual a função que poderia desempenhar.

Tornando dessa forma o processo de integração

Mais demorado. Foi necessário reconhecer novamente os espaços, e fazer adaptação do posto de trabalho, com leitor de ecrã, que é um software que transforma o texto que surge no ecrã em voz, para que os cegos possam trabalhar nos diferentes programas. Também foi adquirida uma linha Braille.

P: Passada essa fase de adaptação, pode dizer-se que as dificuldades foram ultrapassadas?

R: As dificuldades foram ultrapassadas,

Com a ajuda (em diferentes alturas) da chefia

E dos colegas.

Embora na informática (área em que desempenho as minhas funções)

Esteja em permanente evolução, o que exige

Uma aprendizagem constante e adaptação a novas metodologias de trabalho.

P: Conhece vantagens por parte da empresa em empregar pessoas com alguma incapacidade?

R: Existe na empresa uma cultura de integração de pessoas portadoras de deficiência: cadeiras de rodas, cegueira, facilitando dessa forma as relações pessoais e profissionais dos colaboradores com estas características.

P. E vantagens para a empresa?

R: a empresa também beneficia em integrar pessoas com deficiência, até por questões sociais.

P: Então e neste momento quais são as funções que desempenha? Teve que ter formação específica para trabalhar nesta área ou já estava dentro de todos os assuntos?

R: Profissionalmente tive a ajuda e formação de colegas,

Pois nunca tinha exercido funções nesta área.

Actualmente exerço funções no sistema central

(programação e análise). Anteriormente

Antes de ficar cego exercia as mesmas funções,

Mas no sistema local, ou seja,

Desenvolvia aplicações com interface gráfica

Com o utilizador.

P: Sente que houve mudança de atitudes por parte das pessoas que trabalham directamente consigo, ou da sua hierarquia?

R: Do feedback que tenho dos colegas sinto

Que estão mais sensíveis para a necessidade

De eliminar as barreiras, por exemplo, as Arquitectónicas e de mobilidade, software adaptado e até de como se deve lidar com uma pessoa cega.

P: Nota diferença na forma como lidam consigo?

R: Agora não, é tudo feito dentro da normalidade, com uma ou outra adaptação, claro.

Também acho que a percepção em relação à capacidade

Da pessoa cega realizar autonomamente as tarefas mudou, agora acham-me mais capaz profissionalmente, embora nunca me tenham dito que eu tinha perdido qualidades com a perda da visão, essas coisas sentem-se.

P: e pensa que tem uma boa relação com as outras pessoas, desde outros colaboradores, até aos seus superiores hierárquicos?

R: Sim, não sinto qualquer diferença na relação que tinha antes de ser cego.

P: Posso perguntar-lhe qual é a sua percepção como colaborador do Banco BPI?

R: Tenho uma prestação positiva profissionalmente

E nas relações com os colegas

P: Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, criamos sempre algumas expectativas, sejam elas boas ou más. Das expectativas que tinha, elas foram de encontro ao que tinha pensado?

R: Consegui atingir todas as expectativas

Que tinha, o que implica realização total profissionalmente.

Continuando a ter novos objectivos para atingir,

Pois, só assim é possível evoluir profissionalmente e pessoalmente.

P: Gostava de lhe agradecer desde já o facto de ter disponibilizado o seu tempo para responder a estas perguntas. Há algo mais que pense seja importante dizer-me?

R: A pessoa cega não é incapaz, é «diferente».

Muitas vezes para ultrapassar essa diferença

basta ter um pouco mais de cuidado a transmitir a informação. Além disso, ser cego não faz que fique com

Super-poderes.

É simplesmente alguém que por ficar privado

Dum dos sentidos, desenvolve/valoriza

Mais os outros sentidos.

Entrevista ao colaborador da Cifial

(Entrevistado 5)

P: Pode dizer-me como é que foi contratado para trabalhar nesta empresa? Sei que já cá está há algum tempo...

R: Sim, já estou aqui há 20 anos... eu fiz uma formação, e depois vim para cá para fazer um estágio, que fazia parte dessa formação, depois fiquei aqui. Até hoje.

P: E ao início teve dificuldades para se adaptar? Durante o estágio e depois?

R: Tive de aprender o caminho para cá, é ainda alguma distância até ao autocarro, entretanto já mudei várias vezes de casa, desde há dois anos para cá moro mais longe da paragem, mas entretanto já estou habituado. O autocarro pára perto daqui, e por isso desde a paragem até aqui é mais fácil. Depois, dentro da empresa, por vezes mudamos de sítio, e aí tenho que me orientar, mas não há dificuldades nesse sentido.

P: E no trabalho propriamente dito? Que dificuldades é que teve, no início, e que dificuldades é que ainda sente?

R: Eu trabalho na parte da embalagem, é um trabalho de rotina, não há grandes dificuldades, desde que eu saiba que material é que tenho que embalar, e qual é a embalagem a utilizar.

P: E houve necessidade de fazer alguma adaptação ao posto de trabalho, ao longo do tempo em que já aqui trabalha?

R: Não. Eu tenho um computador portátil, que tive de trazer na altura em que andámos a fazer uma formação, os meus colegas tinham a informação em papel, respondiam aos testes em papel, e a mim a formadora dava-me tudo em suporte informático.

P: E no trabalho, não tem que ter nenhum equipamento especial? Nenhum cuidado especial, que o ajude a desempenhar melhor o seu trabalho?

R: Não, só me trazem o material que é necessário embalar, organizado, com os papéis que é preciso colocar dentro da embalagem, depois faço tudo sozinho.

P. E como é que classifica o seu trabalho? Em termos de desempenho?

R. Penso que o faço bem. Pelo menos os meus superiores dizem que eu cumpro os objectivos todos, como os restantes colegas nas mesmas funções.

P. Como é que é a relação com os seus colegas, e com os seus superiores?

R. É boa, normal. Se eu preciso de ajuda, por exemplo, para me orientar num novo espaço, eles ajudam-me sem problemas, e se tiver alguma dificuldade no trabalho também.

P. Então considera que o seu relacionamento com as outras pessoas é equivalente ao dos seus colegas? Ou nota diferenças?

R. É equivalente, é igual.

P. Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, criamos sempre algumas expectativas, sejam elas boas ou más. Das expectativas que tinha, elas foram de encontro ao que tinha pensado?

R. Foram atingidas. Eu queria um emprego, queria um salário, e isso eu consegui. Eu até tenho sido aumentado ao longo do tempo, não ganho nem mais nem menos que os meus colegas que fazem o que eu faço, por isso, penso que sim.

P. Quantos colegas trabalham na mesma área, isto é, na área de embalamento?

R. É conforme as necessidades, sabe? Mas sim já tive vários colegas a trabalhar comigo, neste momento somos três a embalar.

P. Pensa que existe alguma vantagem, por parte da empresa, em contratar pessoas cegas ou com outras deficiências?

R. Eu não sei, o Director de Recursos Humanos poderá responder melhor que eu, mas sinceramente penso que é sempre positivo para a empresa ter pessoas cegas a trabalhar aqui, porque as pessoas acabam por se esforçar mais, até porque existe mais dificuldade em arranjar emprego, por isso, temos de nos esforçar mais. Era assim quando eu entrei, e é assim agora, talvez mais agora até.

P. E pensa que houve mudança de atitudes, para consigo, por parte dos seus colegas, e dos seus superiores, antes e depois de o terem contratado?

R. Não, quer dizer, ao início tratavam-me com mais cuidado, de uma maneira um pouco diferente, depois começaram a ver que era tudo normal, que eu era uma pessoa normal, e o tratamento mudou.

P. Gostava de deixar mais alguma consideração antes de terminarmos?

R. Eu penso que não...

P. Então, resta-me agradecer-lhe o tempo que me disponibilizou. Obrigada!

Entrevista a operadora de telefone da rádio táxi

(Entrevistado 7)

P. Como é que foi seleccionada para desempenhar a função na Empresa de Rádio Táxi?

R. Eu estava numa formação, não tinha nenhuma perspectiva de encontrar trabalho, na minha zona de residência, quando vi um anúncio para este emprego, no jornal, na página do jornal na Internet. A minha formadora veio comigo à entrevista. Não estava muito confiante mas achei que valia a pena tentar e a formadora também... e fui contratada.

P. Inicialmente, quais foram as principais dificuldades que encontrou?

R. Tive de reconhecer o caminho para aqui, o que me foi facilitado porque a formadora me deu uma ajuda em termos de mobilidade, fez algumas vezes o percurso comigo. Aliás, normalmente é assim, quando um cego vai para um emprego, ou muda de emprego, normalmente há alguém, nem que seja um familiar ou amigo, etc., que lhe explica como lá chegar e faz com ele o percurso para que tenha autonomia nessa deslocação.

De resto, ao início estava um pouco apreensiva, não sabia nomes de ruas, ainda hoje há ruas que têm nomes parecidos e por vezes confundem-me, mas, enfim, fui aprendendo, durante quinze dias foram-me explicando, quais as funções que tinha que ter, que era atender as chamadas, e reencaminhar os serviços para os taxistas que estiverem mais perto, ou em alternativa, que na altura estejam livres. Hoje em dia, eu recebo as chamadas, já conheço muitas ruas, muitos lugares, fui memorizando onde fica cada rua, quais são as ruas que lhe ficam mais próximas, etc., enfim, fui criando aqui na minha cabeça um mapa da cidade, que me permite depois decidir quem é que vai fazer o serviço. Claro que às vezes, enfim, engano-me e penso que é um taxista que está mais perto, e até era outro... gostava que eles me dissessem sempre, quando isso acontece, e por vezes dizem, e apontam erros, o que é bom, porque isso me permite melhorar.

P. Quando para cá veio, tiveram que ser feitas algumas adaptações? Vejo que trabalha com um computador portátil que tem o leitor de ecrã instalado...

R. Trabalho aqui com o portátil, e sim, também me compraram um auricular para o telefone, destes que ligam ao telefone fixo, para que eu possa falar ao telefone e tenha as

mãos livres para poder escrever no computador. Depois tenho o transmissor para os táxis, de onde falo com os carros, mas isso é o que já cá existia.

Não houve mais nenhuma adaptação. Eu faço os registos das chamadas aqui no computador, dos carros que fazem o trabalho, dos endereços dos clientes, ou pelo menos, da morada onde o táxi vai buscar os clientes.

P. Como é que foi a sua aceitação aqui nesta organização?

R. A aceitação foi boa. Ao início os colegas estranharam um bocadinho, mas depois adaptaram-se temos uma boa relação, e isso é o que é importante.

Hoje às vezes até se esquecem que sou cega e tratam-me como uma pessoa normal.

P. Considera que existe alguma vantagem por parte da empresa em ter aqui a trabalhar uma pessoa cega?

R. Não, vantagem, acho que não há vantagem nenhuma...

P. Pensa que houve mudança de atitudes por parte da pessoa que a contratou, ou por parte dos seus colegas?

R. Não... quem me contratou sempre me tratou muito bem, sempre acreditou em mim, sempre me disse que eu era capaz mesmo quando, ao início estava menos confiante.

Os colegas é que, lá está, ao início estranharam um pouco mas depois habituaram-se.

P. Como é que classifica a sua prestação nesta empresa?

Eu penso que faço bem o meu trabalho. Pelo menos, dou o meu melhor. Gosto do que faço, falo com muita gente, são sempre situações novas, todos os dias aprendo algo, ou uma morada, o nome de uma rua. Tento fazer o melhor que sei, embora, por vezes cometa erros. Gostava que me apontassem mais os erros, para saber o que é que fiz mal e poder melhorar, por exemplo, ao atribuir um serviço que devia ter sido atribuído a outra pessoa.

P. Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, criamos sempre algumas expectativas, sejam elas boas ou más. Das expectativas que tinha, elas foram de encontro ao que tinha pensado?

R. Foram, até superou. Eu ganho um salário que penso que está a condizer com a função que tenho, talvez gostasse de ganhar mais, claro, mas não está mal, e fui bem aceite, tenho um emprego, que hoje já é difícil, para quem vê... para uma pessoa cega muito mais, há mais dificuldade em encontrar um trabalho, por isso, sim, estou muito contente com o meu emprego.

P. Gostava de deixar mais alguma consideração, antes de terminarmos?

R. Não, só que estou muito grata pela oportunidade que me deram, de facto foi muito importante, para me realizar pessoal e profissionalmente, graças a este trabalho pude organizar a minha vida.

P. Obrigada pela colaboração e pelo tempo que me disponibilizou!

Entrevista a colaboradora Na RTP

(Entrevistado 9)

P. Está aqui há já quase dois anos... pode falar-me um pouco da forma como foi seleccionada para este trabalho?

R. Eu estava inscrita, há bastante tempo, numa bolsa de emprego, no Instituto de Emprego e Formação Profissional. Entretanto falaram-me na RTP e perguntaram-me se queria vir a esta entrevista, confesso que não vinha com muita esperança.

P. Então foi aí que foi entrevistada e posteriormente, seleccionada?

R. Sim, mais ou menos, Na altura o salário que me ofereceram, era para um ordenado a tempo inteiro, e era bastante baixo, para aquilo que eu considerava justo. Eu tentei negociar, ou o aumento do salário, ou então, a diminuição da carga horária. Passado uns dias, voltaram a contactar-me da bolsa de emprego e disseram-me que tinha conseguido o trabalho, e foi aí que a minha actual hierarquia me disse que tinha conseguido algo quase impossível, que era negociar o salário, ou seja, ia trabalhar em part-time, e ganhar o salário de que me tinham falado. Na altura contrataram também outra pessoa cega, e que iria ficar também em part-time; ou seja, eu trabalho de manhã e ela trabalha de tarde. Na altura fui contratada a recibos verdes, mas em Setembro passado, passei a efectiva. Em part-time, na mesma, mas entretanto estou no quadro. Já é um grande passo, embora o que eu gostava era de trabalhar a tempo inteiro e com um salário proporcional...

P. E quando começou a trabalhar, que dificuldades sentiu, nos primeiros tempos?

R. Não tive dificuldade nenhuma, a equipa é fantástica.

P. Mas não teve nenhuma dificuldade, nem em se orientar, em conhecer o caminho para cá chegar, com os colegas?

R. Bem, eu tive aulas dadas pela ACAPO, a Associação de Cegos de Portugal, que tem um programa de apoio à formação e emprego que funciona perto dos estúdios da RTP, em Chelas, e solicitei alguma ajuda nesse sentido, para aprender o percurso do metro até aqui. Depois fui conhecendo os espaços, dentro e fora do recinto, e fui-me adaptando.

P. E com os colegas, com a função? Teve alguma dificuldade em se adaptar à nova situação?

R. Tiveram de me instalar no meu computador um software de leitor de ecrã, e é a única coisa que uso de diferente das outras pessoas. Ah, e uns auscultadores, para ninguém ter que ouvir a voz do software.

P. O que é que faz concretamente, neste departamento? Ou seja, quais são exactamente as funções que desempenha?

R. Uma das minhas funções é ser consultora de audiodescrição. Eles atribuíram-me a categoria de técnica de multimédia, mas o que eu faço, uma das coisas, é ser consultora de áudio-descrição, que é ver as séries que vão passar, com áudio-descrição, para o Grande Público. O editor de áudio-descrição faz um guião preliminar, eu tenho de me abstrair, ao ouvir a série estou também a prestar atenção ao guião que ele me vai lendo, a ver se está tudo perceptível, se falta alguma coisa, se há alguma informação que eu, por não ver, considerava relevante que ali estivesse. Quando fazemos os acertos necessários, imprime-se o guião, e depois vamos para estúdio fazer a gravação, com a voz do áudio-descritor e também fazer a montagem.

Depois eu venho para o meu gabinete, outra vez, rever toda a série e ver se há falhas, por exemplo, não pode haver vozes dos actores sobrepostas à voz do áudio-descritor, senão não fica perceptível, então eu tenho que sinalizar, no programa, as falhas e depois tudo vai ser regravado, ou fazem uma correcção na montagem, até estar pronto, para seguir para produção.

P. Então está sempre presente na montagem e gravação...

R. Sim, normalmente sim. Aquilo é gravado em duas pistas mas eu tenho acesso ao ficheiro só numa pista, que me permite assinalar os minutos e segundos onde existem erros.

P. Disse que também trabalhava noutras áreas. Será que me poderia dizer em que consiste esse trabalho?

R. Também fazemos legendagem para surdos, nos estúdios. Pegamos nos documentários, programas, séries, etc., e começamos a digitar todas as falas que aparecem. Depois o texto que escrevemos é enviado para os editores de produção, que isso para um cego é mais complicado de se fazer que é fazer coincidir os textos exactamente na altura da fala de cada pessoa. O texto aparece, para os surdos, no formato de legendagem, e assim eles conseguem acompanhar tudo o que é dito, num documentário, por exemplo.

Também já tentamos fazer outra coisa, mas isso ainda se encontra em fase de testes, que é tentar fazer a legendagem de programas em directo, por exemplo, um concurso, estamos com uma máquina que reconhece a minha voz, eu digo para a máquina as falas, ou o resumo das falas de cada pessoa, porque isto de se debitar tudo, textualmente é impossível. O editor corrige, rapidamente, no computador, aquilo que a máquina não conseguir interpretar correctamente e depois dá ordem para seguir, o que significa que é como se fosse legendagem em tempo real.

P. Se percebi, essa tarefa consiste em que uma pessoa surda possa estar a ver um programa, em directo, e ao mesmo tempo, acompanha, através de texto, aquilo que está a ser dito oralmente é isso?

R. Sim, é isso exactamente.

P. Pensa que existe alguma vantagem por parte da empresa em ter contratado duas pessoas cegas?

R. Ah sim, um revisor cego, em termos de áudio-descrição, pode ser muito mais exacto do que um revisor normovisual, a percepção é completamente diferente. Eu lembro-me que mesmo quando comecei a trabalhar, revi algumas das séries ou filmes que tinham áudio-descrição, e havia coisas inexatas, porque um normovisual, por mais que feche os olhos, não pode ter a mesma percepção que um cego, é diferente, se calhar havia coisas que não era preciso explorar tanto, e outras que ficavam mal descritas, não sei. No que diz respeito à legendagem para surdos, penso que também consigo fazer o trabalho de ouvir e escrever ao mesmo tempo porque lá está, temos o sentido da audição, não é mais apurado, mas mais treinado, para isso.

P. E outras vantagens acha que existem?

R. Benefícios fiscais, acho eu, mas acho que isso não foi o mais relevante para a minha contratação e da minha colega. Eles também já tinham outros cegos a trabalhar lá, e por isso também já sabiam que somos pessoas capazes.

P. Por parte da hierarquia, e de quem a contratou, pensa que houve mudança de atitudes antes e depois de começar a trabalhar aqui, perante uma pessoa cega?

R. Sim, houve, sem dúvida. Antes tratavam-nos como bibelôs, não usavam certas expressões, andavam connosco com mil cuidados, agora é tudo normal, às vezes até me dizem que se esquecem que sou cega, o que é ótimo. Até usam a palavra ver, e tudo, sem problemas, é muito melhor agora.

P. E a mudança de percepção de uma pessoa cega por parte da hierarquias e dos seus colegas pensa que mudou?

R. Sim, acho que sim, eles tiveram a oportunidade de ver as minhas capacidades, e do que somos capazes, sabe? É muito bom quando vemos que somos valorizados não por sermos cegos mas pelas capacidades que temos.

P. Qual é a sua prestação como colaboradora?

R. Eu acho, tenho a certeza, que sou boa trabalhadora, boa funcionária, como seja preferível dizer. Eu considero que dou o melhor de mim e os resultados são visíveis. Gosto de ver as séries em que trabalho, o produto final, dá uma satisfação muito grande ver que sai algo bem feito, uma áudio-descrição com muito material, com muita informação. Acho que daria na mesma o melhor de mim, noutra qualquer função para que a RTP me destinasse.

P. A relação com os colegas, com as hierarquias, é boa?

R. Sim, a equipa é fantástica, a minha superior é uma pessoa espectacular, com muito boa vontade, sempre disposta a ouvir-nos, enfim, eu diria que é muito boa.

P. Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, criamos sempre algumas expectativas, sejam elas boas ou más. Das expectativas que tinha, elas foram de encontro ao que tinha pensado?

R. sim, o único senão é que gostava que me colocassem a tempo inteiro, se não fosse isso estava tudo bem, mas gostava de trabalhar a tempo inteiro, e ter um salário proporcional.

P. Algo que gostasse de acrescentar?

R. Sim, só que tirei o curso de antropologia, não pensava trabalhar nesta área, mas temos que ser flexíveis, e sinceramente, estou muito contente com o que faço.

P. Obrigada pela sua colaboração!

Entrevista a colaboradora da Silvex que desempenha funções na área de produção

(Entrevistado 11)

P. Há quanto tempo é que trabalha aqui na Silvex?

R. Eu já estou cá há 19 anos.

P. Já é bastante tempo, de facto, como é que começou a trabalhar nesta empresa?

R. Eu vim, pela associação de deficientes aqui de Benavente, fazer um curso de telefonista, primeiro desempenhei funções nessa área mas não era o que eu gostava. Um dia, tive oportunidade de começar a trabalhar aqui na fábrica, com as máquinas, exigia mais movimento, outra dinâmica, e pedi para me deixarem estar antes nesta área.

P. Onde está, até hoje...

R.. Sim, só quando o meu colega telefonista está de férias é que o vou substituir, mas gosto mais deste trabalho.

P. Quais são concretamente as suas funções?

R. Neste momento estou na área de embalagem, mas é conforme as necessidades. Estou a colocar estes sacos para sandes dentro das caixas, depois o meu colega aqui ao lado, cola as embalagens e outra colega minha embala numa caixa maior, que se destina a entrega ao cliente. Quando o carrinho aqui estiver cheio, destas embalagens, o meu colega vem buscá-las, ou eu levo-as lá, e ele cola as caixas, com outra máquina. O colega que costuma fazer isso também é cego, mas hoje não veio, por isso é outro que está a fazer esse trabalho. Eu hoje estou a embalar estes sacos mas posso embalar outras coisas, filtros para a máquina de café, o que for preciso.

P. E quanto a dificuldades, teve alguma dificuldade em se integrar quando para cá veio?

R. Não, eu dou-me bem em qualquer lugar, adapto-me a qualquer trabalho. Temos que nos adaptar e estar sempre dispostos a adaptar-nos; também ando bem sozinha, ando aí pelos edifícios sem problemas e se tiver dificuldades peço ajuda aos colegas.

P. Portanto, actualmente, não vê nenhuma dificuldade em trabalhar aqui?

R. Não, nada disso.

P. Precisou de fazer alguma adaptação ao seu posto de trabalho?

R. Não, nenhuma.

P. Eu sei que a empresa tem um transporte próprio que recolhe os colaboradores no centro de Benavente?

R. Não é bem no centro, é perto da área onde moro, mas sim, tem uma carrinha que nos traz e que nos leva de volta. Isso facilita-nos muito a vida, como deve saber.

P. E vantagens? Acha que a empresa tem alguma vantagem em tê-la a si, e outras pessoas cegas como colaboradores?

R. Não sei, se calhar, há outros cegos que dizem que eles só empregam tantas pessoas assim porque têm algumas vantagens, mas a verdade é que outros patrões podiam aproveitar essas vantagens, e não querem lá pessoas com problemas a trabalhar, por isso, se têm vantagens e as aproveitam, fazem muito bem. Eu tenho no Presidente e desta empresa um grande amigo, sempre que precisei de algo contei com ele, e ele, e a empresa também sabem que podem contar comigo, sempre. Digam o que disserem, eu tenho um emprego, ganho um salário, e estou muito contente por aqui estar. O nosso presidente não tem aquela política do coitadinho, ele mesmo numa conferência sobre pessoas com deficiência disse que as empresas não tinham que ter qualquer problema, que os deficientes eram trabalhadores tão válidos como os outros, fosse para que trabalho fosse.

P. Por isso pensa que estão contentes com o seu trabalho?

R. Ah sim, com o meu e dos outros, também, acho eu. Eu tenho defeitos, como toda a gente, mas acho que consigo fazer tudo como os outros, aliás, faço o mais possível, temos de dar o nosso melhor.

P. Pensa que as atitudes das pessoas que a contrataram, dos seus colegas, das pessoas com quem contacta aqui mudaram, ao longo do tempo em que já trabalha aqui?

R. Não. Foram sempre todos muito meus amigos.

P. A atitude foi sempre positiva é isso?

R. Sim. Claro, se às vezes vem alguém de novo estranha um bocadinho mas habitua-se logo. Eu estou sempre a brincar, não tenho problemas em fazer novos amigos.

P. E quanto a expectativas que tinha, quando foi contratada? Pensa que foram atingidas?

R. Foram, foram. Eu já sabia com o que devia contar porque já conhecia pessoas que trabalhavam cá, por isso, não foi surpresa nenhuma.

P. Não esperava mais nem menos, foi isso?

R. Sim, foi isso.

P. E pensa que as pessoas, depois de contactarem convosco, mudam a maneira como vêm uma pessoa cega?

R. Ah às vezes, mas é como lhe digo, aqui não tenho problemas nunca ninguém me tratou nem como coitadinha, nem como alguém diferente. Somos funcionários como os outros. A única diferença é que temos um transporte para nos levar e trazer, mas isso, até é bom.

P. E mais alguma coisa que gostasse de acrescentar?

R. Só gostava que todos os patrões, ou empresas, fossem como a Silvex. Não ficam prejudicadas e ajudam muitas pessoas que de outra maneira não conseguiam encontrar um trabalho.

P. Muito obrigada pela sua colaboração!!!

Entrevista ao colaborador da Silvex com a função de telefonista-recepcionista

(Entrevistado 12)

P. Há quanto tempo trabalha na Silvex?

R. 18 anos.

P. Pode falar-me da forma como foi contratado?

R. Eu trabalhava noutra empresa, isto é, na Direcção Geral de Viação, também como telefonista, ao abrigo de um estágio. Depois uma colega minha, com quem falou há pouco, e que era cá telefonista perguntou-me se não queria vir substituí-la nas férias, e eu que queria juntar algum dinheiro, vim substituí-la nas férias. Quando a minha colega regressou, disse que gostava muito mais de ir para a zona da fábrica, e que se eu quisesse ficar cá, no telefone, ela ia para a fábrica. Eu também lhe disse que gostava muito mais do telefone, sem dúvida, e este trabalho era muito mais certo, ganhava mais, por isso, e como a empresa me deu oportunidade de ficar, fiquei, até hoje. Entretanto casei com uma pessoa que também aqui trabalha, e olhe, cá estou até hoje.

P. Teve alguma dificuldade em se integrar na empresa?

R. Não, não é por vaidade mas não tenho problemas em me adaptar ao que quer que seja, tenho uma boa relação com as pessoas, também foi fácil conhecer o espaço, aprendi a mexer no telefone, embora ao início me tenha confundido com as cavilhas e tenha atendido logo no primeiro dia uma chamada de forma errada... porque pensava que era uma chamada interna e era externa... mas depois entrei no ritmo e tento cometer o menos erros possível.

P. O telefone, ou outros equipamentos com que trabalha, tiveram que ser adaptados?

R. Não, o telefone é normal, eu decoro onde tenho que mexer para passar as chamadas, etc. Antes, era uma central adaptada, que já cá estava quando para cá vim, porque a telefonista era a minha colega, com quem falou, e essa central levantava uma espécie de piquinhos para indicar de onde vinha a chamada, havia tipo umas cavilhas em que era preciso mexer, mas não era complicado, agora a central é normal, tem diferentes toques para as diferentes chamadas, se são externas ou internas, por exemplo, os botões são perceptíveis, não há

qualquer problema. A única adaptação foi uma máquina perkins, uma máquina de Braille, onde até há pouco tempo eu tirava os meus apontamentos, de números, fazia a minha lista telefónica... agora tenho aqui um computador portátil que faz as vezes da máquina Braille, consigo ter tudo ainda mais organizado, mas com a máquina também me conseguia desenrascar. O único senão é que se tivesse que ser substituído por algum colega normovisual, ele não conseguia ler o que escrevia, com o computador isso já se resolve. Depois eu também me fui adaptando, conforme o tempo foi passando, e os equipamentos, de telefone foram sendo mudados, em 18 anos as centrais, e o seu funcionamento, já mudou bastante.

P. Tem outras funções para além de telefonista?

R. Sim, também sou recepcionista. Agora, como já temos mais pavilhões, e vêm cá fazer mais carregamentos, também está uma pessoa ali na portaria, para encaminhar os camiões que cá chegam etc., já filtra mais um bocadinho as pessoas que chegam aqui à recepção, antes era um bocadinho mais complicado, porque eu podia estar ao telefone e não me aperceber que estava aqui alguém à espera, e como a pessoa também não percebia que eu era cego podia ficar ali alguns momentos sem ser atendido. Depois eu sentia movimento – os cegos sentem quando está alguém a aproximar-se mesmo que não possamos ver essa pessoa -, e perguntava o que desejava, algumas pessoas até ficavam um pouco indignadas por não me ter dirigido logo a elas, mas enfim...

P. Foi então que resolveram contratar a pessoa para a portaria?

R. Não foi por isso, foi mesmo porque a fábrica também foi crescendo, e justifica-se ter ali alguém. Eu estou confinado a este espaço, no sentido de que as minhas funções não me permitem abandonar o meu posto de trabalho. Se tiver que encaminhar uma pessoa, o que tenho que fazer é chamar alguém para a acompanhar, dependendo do departamento onde se pretende dirigir.

P. Pensa que existe alguma vantagem desta empresa em contratar pessoas cegas?

R. Sim, acho que os benefícios fiscais são alguns, e as vantagens que esta empresa tem, outras também teriam, mas esta empresa dá trabalho a cegos e outras pessoas, com incapacidades, outras não dão, a diferença é essa, porque as vantagens são para todos

iguais, esta aproveita-as, e bem, e ainda dá oportunidade a pessoas como nós de trabalharem, de terem uma vida economicamente e socialmente independente. Mas como eu costumo dizer, nós não estamos cá pelos nossos lindos olhos, podemos estar aqui porque nos concentramos mais, podemos ter um melhor desempenho, porque não estamos sempre a olhar para o lado, e temos que mostrar o que valemos porque temos mais dificuldade em arranjar trabalho, por isso, a ideia que tenho, eu pelo menos fui assim, quando arranjam um trabalho temos mesmo de ser bons no que fazemos. Ah agora também trabalho na área de cobranças, tenho que consultar as contas correntes dos clientes e ligar a alguns, mas é algo que não é complicado, nem a visão é precisa para fazer esse trabalho.

P. Pensa que a mudança de atitudes para com as pessoas cegas mudou, da parte de quem o contratou?

R. Não, não muito, as atitudes nunca foram más, nem por parte de quem me contratou nem por parte dos meus colegas. Já cá havia uma pessoa cega a trabalhar, já tinha havido outras e por isso, sempre foram boas, claro que podem ter melhorado alguma coisa, principalmente de pessoas que entraram depois de mim, que ao início podem ficar um pouco espantado e tratar-nos de forma diferente, mas depois, é tudo normal. Também tento sempre fazer algum humor com a minha cegueira, o que deixa toda a gente mais à vontade.

P. E pensa que a percepção que essas pessoas tinham dos cegos, também mudou ao longo do tempo? Ou não?

R. Muda sempre alguma coisa, as pessoas vêem as nossas capacidades, vêem que somos trabalhadores, ou colaboradores... como quaisquer outros, e que as diferenças não são assim tanto. Isso é muito bom, deitam-se abaixo preconceitos que pudessem existir.

P. Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, criamos sempre algumas expectativas, sejam elas boas ou más. Das expectativas que tinha, elas foram de encontro ao que tinha pensado?

R. Eu quando para cá vim, tinha algum receio ao início de não conseguir fazer bem o meu trabalho, que pensassem que eu cometia algum erro por ser cego, depois fui ficando mais calmo, e por isso fui fazendo as coisas mais normalmente, Entretanto, eu adoro comunicar,

estou numa profissão de que gosto, se calhar não pensava gostar tanto deste trabalho, temos aqui muito bom ambiente, e tanto gosto, tanto essas expectativas foram atingidas que cá estou, há tanto tempo.

P. Como se classifica, como colaborador?

R. Eu acho que sou um bom profissional, dou o meu melhor e, claro, cometo erros como toda a gente, mas nada que não consiga contornar. De resto, dou o meu melhor, sempre e os meus superiores, o Presidente, e o Director, elogiam o meu trabalho, por isso acho que tenho um bom desempenho.

P. Algo mais que gostasse de acrescentar?

R. Não, acho que não.

P. Muito obrigada então pela sua colaboração!

Entrevista a uma Professora cega que desempenha funções numa escola pública

(Entrevistado 13)

P. Há quanto tempo é que dá aulas nesta escola?

R. Eu estou aqui já pelo segundo ano consecutivo, espero continuar cá para o ano.

P. Como é que decorreu o processo de selecção? Foi através do concurso aberto pelo Ministério da Educação para professores?

R: Sim, foi através de concurso. Como pessoa com uma incapacidade posso ter alguma hipótese de escolha, mas neste caso não foi o que aconteceu. Eu lecciono na zona de Benavente e por isso, não é uma escola muito pretendida.

P. Quais foram as dificuldades sentidas nos primeiros tempos em que para cá veio?

R. Bem eu tive que me orientar, conhecer o espaço, e aqui devo dizer que o meu cão-guia me facilita muito a vida, porque faz o percurso uma vez e memoriza logo, ou eu pergunto onde fica determinado edifício, dou-lhe indicações e passado um bocado ele já sabe onde é preciso ir. É uma independência...

P. E quando iniciou a sua actividade profissional como professora?

R. Já acabei o curso há dez anos, e ao início tive realmente algumas dificuldades, principalmente na fase de estágio. A minha orientadora, veja, disse-me que não tinha hipótese de me tornar professora, que achava que um professor cego não podia nunca dar aulas em condições e disse-me que me ia reprovar, independentemente do que eu fizesse. Tive de pedir à Faculdade que enviassem outra pessoa para também me examinar, foi muito complicado. Mas no fim consegui passar, e o orientador que veio também examinar-me não achou nada que eu não podia ser professora.

P. Como é que adaptou as suas aulas para que pudesse leccionar de forma precisa?

R. Eu sou professora de português e francês. O Francês, bem torna-se um bocado mais complicado de ensinar porque se recorre muito a imagens, e desenhos e aqui precisava de ajuda de alguns colegas para os encontrar, e também, na leitura dos testes, eu costumo pagar a alguém que me ajude a ler os testes para depois os corrigir, ora, com o francês

tenho que arranjar alguém que fale bem francês e já agora que também escreva e leia bem esta língua para ser mais fácil detectar os erros, mas faz-se. Confesso porém que gosto mais de dar aulas de português torna-se mais fácil. Além disso, às vezes peço ajuda a um colega para fazer vigilância, mas já consegui encontrar pessoas a copiar, que tinha passado despercebido ao colega que estava comigo.

P. De resto, como é que prepara as suas aulas? Como é que descreveria uma aula sua no dia a dia?

R. Logo no início, se for uma turma não muito grande e sossegada, eu deixo que os alunos se sentem onde querem, e depois faço, no computador, um mapa da sala, para poder começar a decorar, pela distância e direcção de onde falam, que aluno está sentado onde. O mapa permite-me memorizar mais facilmente os nomes. Se vir que há alunos que se portam menos bem estando juntos, eu escolho os lugares, altero o mapa da sala, para poder ter um maior controlo da situação. De resto, também tive que adoptar outras estratégias, que é, em vez de escrever muito no quadro imprimo acetatos e passo no retroprojector, ou ligo o data show ao computador portátil e escrevo, para os alunos verem. No que respeita aos sumários, como eu só dou aulas a partir do 7º Ano, peço aos alunos, da turma A, por exemplo, para me ajudarem a passar o sumário da turma B ou C, e assim sucessivamente, o mesmo fazendo com as faltas. Eu faço a chamada, numa turma, e os alunos da turma seguinte é que marcam as faltas. Por vezes confirmo com um colega, para ver se os livros de ponto têm os registos certos.

P. É uma boa estratégia, sem dúvida. Mas, e como controla a questão da disciplina na sala de aula?

R. Como eu os vou conhecendo, eles percebem cedo que eu sou cega mas que sou igual aos outros professores, que, apesar de me terem que dar alguma ajuda, que, eu digo que conta para nota, claro, a professora consegue ver os alunos que estão de pé, apanhar os alunos que estão a falar, até já apanhei gente a copiar, por isso, vêm que afinal não há assim muitas diferenças. Uma dificuldade que tenho, mesmo com o cão-guia, é que por exemplo, muitas vezes as salas têm as portas muito juntas, e o cão nem sempre acerta, pelo menos no início do ano. Por isso eu digo-lhes logo: “oh meninos, se virem a professora a passar digam que é aqui, ok?”... eles sabem que se não pisarem a risca somos todos

amigos, e nos damos todos bem, mas que se for preciso também me zango. Tem de haver alguma força de vontade da minha parte para manter esta dicotomia, mas consegue-se.

P. Falou nalgumas adaptações, como o computador, que presumo tenha um leitor de ecrã...

R. Sim, claro.

P. O data show, que deve utilizar mais vezes, há algo mais que tenha tido que adaptar?

R. Tento sempre que as editoras me vendam os livros já digitalizados, ou em suporte informático, quando isso não é possível tenho que os digitalizar eu, e depois, por vezes, pagar a alguém para mos corrigir, porque senão, vou estar a ter que depender da boa-vontade de toda a gente, e isso é mais aborrecido. Prefiro pagar uma quantia fixa para mos corrigirem.

P. E relativamente à relação com os directores da escola, alunos, pais de alunos? Como classificaria essa relação?

R. É conforme. Há colegas que ficam muito espantados no início há sempre aqueles com quem nos damos melhor, outros pior, com os alunos é mais fácil as coisas correrem bem, e com os pais, também depende, há pais que se mostram muito surpreendidos quando sabem que um cego vai dar aulas ao seu filho, depois habitua-se e vêem que não é assim um bicho papão tão grande.

De resto, eu tento não depender dos colegas, não pedir ajuda, só se for muito necessário, senão eles acabam por se afastar, mas acabo por fazer boas amizades por onde passo, acho que não é por sermos cegos que nos temos que dar 100% com toda a gente, mesmo com os normovisuais, acontece, há sempre alguém com quem se dão melhor, não é?

P. Sim, claro.

P. E a percepção das pessoas com quem lida, da sua directora, dos alunos, dos pais dos alunos, acha que mudou ao longo do tempo?

R. Sim, muda, ao início é estranho depois vêem que não há razões para terem atitudes diferentes, os alunos por vezes já me disseram que se esqueciam que eu era cega, e isso é muito bom de ouvir.

P. Quando começamos a trabalhar nalgum sítio, ou nalguma profissão, temos determinadas expectativas sobre o assunto, sejam elas boas ou más. Pensa que as expectativas que tinha, corresponderam ao que veio a acontecer?

R. Sim, eu penso que foram atingidas, penso que era isto que eu queria, tem coisas boas, coisas menos boas, como já foi dito, há pouco mas gosto da profissão que tenho e era isto que eu tinha em mente quando decidi ser professora.

P. Existe, na sua opinião, alguma vantagem em a escola ter a trabalhar aqui uma professora cega?

R. Não sei, se o Estado tem também benefícios fiscais, mas é provável. No entanto, acho que consigo, de forma generalizada, cumprir os mesmos objectivos que os meus colegas, nem melhor nem pior, apenas de forma diferente.

P. Considera-se uma boa profissional?

R. Sim, eu penso que sim. Claro que tenho as minhas limitações, mas veja que tento superá-las, como ao pagar a alguém para me ajudar a fazer o que não consigo fazer sozinha. Há colegas professores cegos, que eu conheço que nem isso fazem, que arranjam formas de informatizar a questão dos testes e se desenrascam muito bem, mas cada um encontra as estratégias que melhor nos ajudam não é?

P. Algo mais que gostasse de referir?

R. Penso que não, só que realmente, por vezes, as pessoas não dão oportunidade a cegos trabalharem, e mostrarem as suas capacidades, como o caso da minha orientadora, e outros sítios por onde passei, sei que só me aceitavam porque tinha lá ido parar por concurso, mas depois viam que até era capaz. Se calhar se dessem logo oportunidade, logo à partida ,, menos cegos estavam no desemprego.

P. Obrigada pela sua colaboração!!

Entrevista a um Inspector Tributário Estagiário cego

(Entrevistado 14)

P. Embora neste momento se encontre a desempenhar outro tipo de funções, já esteve a exercer advocacia, por conta própria. Podia falar-me da sua experiência de advogado como pessoa cega?

R. Durante vários anos fui advogado. Não posso dizer que tivesse a vida facilitada, sendo cego, embora hoje em dia, cada vez mais se usem as novas tecnologias, mesmo para tratar de processos. A minha maior dificuldade era quando tinha que ler documentos em papel, nomeadamente documentos manuscritos, altura em que temos de recorrer a terceiros para o fazer. Hoje em dia, com a desmaterialização dos processos, um cego tem acesso a quase tudo, em igualdade de circunstâncias do que outra pessoa sem problemas visuais, mas, há um senão, que é o facto de por vezes não se respeitarem as normas de acessibilidade, ou seja, no fundo a acessibilidade a esses documentos nem sempre é total, para quem usa um leitor de ecrã e por isso, por vezes dependia mesmo de ajuda de outrem para consultar o que pretendia. Outra barreira que penso seja importante referir é a questão do preconceito, as pessoas ainda não estão muito preparadas para lidar com uma pessoa cega, para lhe confiarem os seus assuntos, havia alguns clientes que, não sabendo de antemão que era cego, ao início estranhavam, mas depois acabavam por desvalorizar esse facto. Da parte de magistrados, nunca notei qualquer diferença de tratamento, e da parte de outros colegas também não.

P. Portanto, conseguia, ter a sua lista de clientes...

R. Sim, também fazia algumas oficiosas, e aqui quem defende a pessoa é o advogado que estiver escalado, a pessoa aqui não podia escolher, mas de facto, penso que até corria bem.

P. Em termos de desempenho da profissão propriamente dita, há alguma outra desvantagem que gostasse de referir?

R. Eu quando escolhi a advocacia, foi porque achei que era uma profissão que se adequava ao meu perfil; a cegueira, como limitação, não nos traz nada de positivo, isso é certo, mas também não é tão impeditivo como se possa pensar. Nos grandes julgamentos podia ser um

pouco mais complicado porque, embora possamos usar o computador portátil, que é de facto uma grande ajuda, obriga-nos a uma concentração muito maior, para ouvirmos o que estão a dizer à nossa volta e ao mesmo tempo consultarmos dados do processo, ou legislação, por isso, obriga, penso eu, a um estudo prévio do processo com muito mais pormenor, para conseguirmos acompanhar o julgamento e desempenhar bem a nossa profissão, o que se consegue, claro.

P. Entretanto resolveu investir noutra área.

R. Sim, candidatei-me a Inspector Tributário, o que me obrigou, pelo menos temporariamente a mudar de residência. Neste momento possuo a categoria de inspector tributário estagiário, trata-se de uma carreira especial da administração pública. Acede-se através de concurso público com a realização de um exame, depois temos de frequentar um período experimental com a duração de um ano onde somos Entrevistados à realização de 3 provas escritas e temos de frequentar um curso de fiscalidade geral. Com a aprovação nos exames e se a conclusão do curso for satisfatória, ingressamos definitivamente na carreira. Neste momento encontro-me a meio deste percurso.

P. Como é que decorreu a realização dos exames?

R. Disponibilizaram-me a prova escrita em suporte informático, eu tinha o computador portátil, depois entreguei as respostas também em documento do Word.

P. Teve dificuldades em se adaptar à nova profissão?

R. Não considero que tive problemas de integração no serviço.

Os colegas são extremamente acessíveis. Em Lisboa existe uma grande abertura para com os deficientes. As únicas dificuldades que senti foram ao nível do acesso à informação, nomeadamente, acesso aos computadores e programas específicos.

P. Como resolveu esse problema?

R. Instalei no computador da entidade um software, mas que tive que ser eu a disponibilizá-lo, apesar de estar a trabalhar na função pública.

P. E actualmente, sente algumas dificuldades?

R. Na administração pública há sempre uma certa resistência à mudança, a adaptação a novas formas de trabalho. Não há lugar para novas criatividades nem dinamismos, daí por exemplo, ter tido que ser eu a encarregar-me de instalar os meios informáticos que me permitissem trabalhar; não está tudo resolvido, mas tenho o mínimo de condições para poder trabalhar.

P. –Considera que é uma vantagem para a Direcção onde trabalha ter um funcionário cego?

R. Não vejo nenhuma vantagem em particular em se ter um funcionário cego, seja a que nível for, ou quem diz um cego diz outro indivíduo com outra qualquer incapacidade, mas também não há desvantagem nenhuma. As vantagens de se ter determinado funcionário prendem-se com a competência, dedicação, capacidade de trabalho, conhecimento do seu lugar e papel a desempenhar na organização, além claro, de orientação para atingir os objectivos que lhe são pedidos. Eu acho que este conjunto de características são indistintas de um funcionário cego ou não cego.

P. No que respeita à adaptação do seu posto de trabalho, foi necessário implementar algo, especificamente, para além do software específico?

R. Tive só de levar um leitor de ecrã, no resto, mesmo em barreiras arquitectónicas, não tenho nenhum problema. A única coisa diferente é que os processos têm de ser todos digitalizados, no entanto, cada vez mais colegas meus se servem, também, por opção, desse recurso. Tendencialmente, todos os processos caminham para a sua desmaterialização e nessa altura não vai haver qualquer diferença de procedimentos.

P. No que respeita a mudança de atitudes por parte das pessoas que o contrataram, sentiu alguma diferença desde a sua entrada para este serviço?

R. Como referi, em Lisboa penso haver mais abertura para funcionários portadores de alguma deficiência, o que não quer dizer que não haja ainda uma atitude paternalista, e até protectora da parte de algumas pessoas, o que tem, mesmo, de ser combatido com a nossa demonstração de capacidade de trabalho e competência; temos de conquistar o nosso espaço e o respeito dos colegas e das hierarquias. A referência mais relevante disto partiu de uma chefia, que, depois de ver o meu trabalho e a minha forma de agir, manifestou a

sua surpresa, frontalmente, isto é, ela não esperava que um cego pudesse trabalhar da mesma forma que outra pessoa qualquer.

P. E considera que a percepção por parte das pessoas com quem lida directamente, mudou, no que respeita a pessoas cegas?

R. Sim, pelo menos dessa chefia mudou, penso que ela começou mesmo a perceber que os cegos afinal, são capazes de desempenhar bem o seu trabalho, se mo disse, directamente, acredito que tenha mesmo mudado a sua forma de pensar. E alguns colegas também começaram a tratar-me de forma mais normal, mais natural.

P. Como é que classifica a sua prestação, como colaborador?

R. Neste momento, ou seja, durante o estágio, a minha prestação é algo limitada. No entanto tenho a percepção que a minha prestação na empresa é positiva e que depende essencialmente e directamente da chefia imediata. Se tivermos um bom chefe somos impelidos a ter uma boa prestação, se o chefe for mau, por muito que nos esforcemos, a nossa motivação é menor e, consequentemente, teremos uma pior prestação.

P. Como é a sua relação, interpessoal, com as hierarquias, os colegas, etc.?

R. Como em todas as relações sociais, há pessoas com as quais é mais fácil trabalhar e outras que nem por isso. No geral há uma boa vontade por parte dos colegas e chefias e faço por me dar bem com toda a gente, o que de modo geral, consigo.

P. As expectativas que tinha, como futuro Inspector Tributário, corresponderam? Ou ficaram aquém do que esperava?

R. São questões relativamente às quais só o tempo me permitirá responder cabalmente. Actualmente a realização profissional não é a mais satisfatória. Pretendo mais responsabilidades na tomada de decisões após o estágio.

P. Mas as responsabilidades limitadas, a que se refere, são mesmo inerentes ao facto de ainda estar na categoria de estagiário?

R. Sim, sim, é mesmo assim.

P. Algo que gostasse de acrescentar, sobre tudo o que acabámos de falar?

R. Não há mais nada que considere importante dizer, de facto ainda falando nas expectativas, como advogado, foram superadas, eu vi que consigo desempenhar a profissão de forma muito satisfatória, e espero conseguir o mesmo nesta nova fase.

P. Obrigada pela sua colaboração!